



**Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria**

**De Generalista a Especialista - Motivações para a formação especializada em  
enfermagem**

**- O caso das organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa -**

Mário Rui de Almeida Costa Ferreira

Leiria

2013





**Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria**

**De Generalista a Especialista - Motivações para a formação especializada em  
enfermagem**

**- O caso das organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa -**

Dissertação de Mestrado submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre de Gestão dos  
Recursos Humanos sobre a orientação científica da  
Professora Doutora Margarida Piteira

Mário Rui de Almeida Costa Ferreira

Leiria

2013



Tese de Mestrado realizada sob orientação da Professora Doutora Margarida Piteira, apresentada ao Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria para obtenção do grau de Mestre em Gestão dos Recursos Humanos, conforme o Despachonº23130/2008 da DGES, publicado na 2ªSérie do Diário da República, em 10 de Setembro de 2008.





**Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria**

**De Generalista a Especialista - Motivações para a formação especializada em  
enfermagem**

**- O caso das organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa -**

Mário Rui de Almeida Costa Ferreira

Aprovada em 19 de Novembro 2013

**Composição do Júri**

---

Prof. Doutor  
Presidente

---

Prof. Doutor  
Arguente

---

Prof<sup>a</sup>. Doutora Margarida Piteira  
Orientadora

Leiria  
2013





*“Sobre o meu trabalho, sinto-me como Colombo, apesar de não saber qual o caminho que devo seguir, tenho a certeza que o país existe porque piso e sinto o chão” (Sigmund Freud)*



## **DEDICATÓRIA**

*A todos os que me apoiaram nesta caminhada, em especial ao meu filho Rafael Ferreira, à minha esposa Sabla D'Oliveira, à minha irmã Débora Ferreira, à minha mãe Maria Isabel Ferreira, ao meu pai Francisco Ferreira e aos meus avós.*



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família toda, e em especial aos meus pais, aos meus avós, à minha mana, à minha esposa e ao meu querido filho. Agradeço o vosso apoio e compreensão principalmente no tempo em que despendi ao desenvolver este trabalho, abdicando da atenção que tanto vos é merecida.

Agradeço aos meus amigos, que sempre me apoiaram, compreenderam, e toleraram nesta etapa da minha vida, em especial ao Flávio Pereira, ao Amândio Almeida, ao Vítor Duarte, à Raquel Baptista, à Marta Costa e ao Nuno Neves Banguita.

Agradeço aos meus colegas, principalmente ao Luís Gervásio pela força, e pela partilha de sentimentos vivenciados nesta fase académica.

Agradeço à minha directora de curso Professora Doutora Paula Campos, por ter nos encorajado e motivado.

Por fim, à minha orientadora Professora Doutora Margarida Piteira, por ter aceitado orientar este trabalho, e por me fazer ter sempre presente o rigor do trabalho académico e a autonomia, trave mestra que nos impele para mais além do que pensamos que somos capazes de atingir.

A todos muito Obrigado.



## RESUMO

O presente estudo, enquadrado na área de gestão de recursos humanos, tem como principal objectivo identificar os factores motivacionais que orientam a adesão à especialização, no grupo profissional dos enfermeiros.

Trata-se de um estudo de natureza exploratória, transversal, descritivo, analítico, comparativo e quantitativo. A população do estudo foi o grupo de enfermeiros portugueses, sendo a sua amostra composta por 150 enfermeiros. Este grupo foi seleccionado a partir de um processo de amostragem probabilística estratificada, sem reposição. O instrumento de recolha de dados foi o inquérito por questionário. Para o efeito usou-se o questionário da motivação para a formação (QMF) de Carré (2001), tendo sido já adaptado para a população portuguesa por Correia (2009).

A formação contínua é uma condição importante no desenvolvimento do indivíduo, quer a nível pessoal, quer a nível profissional; assim como no desempenho da organização onde o indivíduo exerce a sua profissão. O presente trabalho pretende, assim, identificar os factores motivacionais na função de enfermeiro, e que conduzem à adesão da especialização, em particular ao Curso de Pós-Licenciatura em Enfermagem. Numa primeira parte, faz-se a definição e avaliação da função, desenhando-se um mapa de competências; identificando-se, em paralelo, os motivos/expectativas que levam estes profissionais da saúde à especialização desta mesma escala.

Decorrente dos resultados obtidos, o presente trabalho conclui que as duas principais motivações dos enfermeiros para a frequência do CPLEE são a motivação extrínseca Operacional Pessoal e a motivação extrínseca Operacional Profissional. Foi ainda possível determinar que a idade, o género, o vínculo à instituição e a situação financeira também têm um papel decisivo no que concerne à motivação dos enfermeiros para a frequência do CPLEE. Este estudo permitiu ainda consolidar o questionário da motivação para a formação desenvolvido por Philippe Carré, aplicado à população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE.

Quanto às implicações práticas, pretende-se contribuir para o desenvolvimento e melhoria das práticas de recursos humanos no sector da saúde. Balança-se aqui, consequentemente, um equilíbrio entre o diagnóstico organizacional, e a prescrição prática. Potencialmente, poderá servir de *roadmap* para áreas como o recrutamento e selecção, gestão de carreiras, formação e desenvolvimento, desenho de trabalho e de funções; e, adicionalmente, para uma melhor gestão académica do ensino pós-graduado, na carreira da enfermagem.

Palavras-chave: Motivação; Competências de Enfermagem; Práticas de Recursos Humanos





## ***ABSTRACT***

Current work has adopted the human research management background. The main goal is to identify the professional-social-economic factors that driving the adherence to the specialization. Therefore, to pick up the importance of motivations and personal expectations is also one of the study concerns.

Present work follows the quantitative approach. It is an exploratory study, focusing on transversal, descriptive, and comparative analyze. The sample was selected by a statistical probability process, stratified without reposition. The study population was the Portuguese nurses, and the sample composed by 150 nurses, who were given a questionnaire as a data collecting tool. The ongoing training is a criterion of sample selection. It is also a condition of the individual and professional development as well as the organization contribution's, by which this health professional's improve their functional skills.

In sum, the present assignment aims to identify the motivational factors in nurse's function. This seems to be the relevant condition to the specialization adherence in the nurses group, namely to the post-graduate degree in nursing. Firstly, the definition and evaluation of the function is made, presenting a competences map purpose. In addition, the reasons and expectations that drive these health professionals to this specialization are presented.

Arising from the results, this study concludes that the two main motivations for nurses attending CPLEE are extrinsic motivation and extrinsic Operational Personnel motivation. It was also possible to determine that the age, gender, relationship to the institution also have a decisive role regarding the motivation of nurses to attend the CPLEE. This study allowed us to consolidate the questionnaire for motivation training, developed by Philippe Carré, applied to the Portuguese population, in order to analyze the motivation of Portuguese nurses for attending CPLEE.

This work intends to contribute to the development and improvement of human resource practices in healthcare. Balance between organizational diagnosis and the practical prescription. Could be a *roadmap* for areas such as recruitment and selection, career management, training and development, design and work functions, among others.

**Keywords:** Motivation; Nursing Competences; Human Resources Practices.



## ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS .....	xii
RESUMO .....	xiv
ABSTRACT .....	xvi
Índice de Figuras .....	xxii
Índice de Gráficos .....	xxii
Índice de Tabelas .....	xxv
Lista de Siglas e Abreviaturas .....	xxviii
INTRODUÇÃO .....	29
CAPITULO I .....	34
1 - Revisão Conceptual .....	34
1.1 - Enquadramento Legal da Profissão de Enfermagem .....	34
1.1.1 - A enfermagem. ....	34
1.1.2 - Análise e descrição das funções em enfermagem. ....	36
1.1.3 - Competências da categoria de enfermeiro. ....	39
1.1.4 - As competências do enfermeiro especialista.....	40
1.2 - Teorias da Motivação .....	42
1.2.1 - Conceito de motivação.....	43
1.2.2 - Teorias motivacionais. ....	44
1.2.3 - Teoria da motivação de Abram Maslow. ....	47
1.2.4 - Teorias da motivação intrínseca de Deci. ....	50
1.3 - Modelo Teórico de Philippe Carré.....	51
1.4 - A Formação .....	56

1.4.1 - A formação profissional.....	56
1.5 - A Formação Especializada em Enfermagem – CPLEE .....	64
CAPITULO II.....	69
2. - Problematização e Modelo de Análise .....	69
2.1 - Tema e Problema de Investigação .....	69
2.2 - Objectivos do Estudo .....	70
2.3 – Operacionalização do Modelo: As Variáveis do Estudo .....	72
2.4 - Hipóteses de Investigação .....	73
CAPITULO III.....	76
3. – Métodos e Procedimentos Metodológicos.....	76
3.1 – Método - Tipo de Estudo .....	76
3.2 – Campo Empírico .....	78
3.2.1 – Limitação geográfica do campo de análise empírica. ....	78
3.2.1 – Limitação do campo empírico. ....	80
3.3 – A Amostra.....	81
3.4 – Técnicas e Instrumento de Recolha de Dados .....	82
3.4.1 - Pré-teste.....	85
3.4.2 - Recolha de dados e procedimentos metodológicos. ....	86
3.5- Métodos Estatísticos Utilizados.....	87

3.5.1. Estatística descritiva.....	87
3.5.2. Análise de consistência interna de escalas. ....	88
3.5.3. Teste t de Student e teste de Mann-Whitney. ....	89
3.5.4. Teste ANOVA e Kruskal-Wallis. ....	91
3.5.5. Coeficientes de correlação de Pearson. ....	93
CAPITULO IV .....	94
4.1. – Estatística Descritiva .....	94
4.1.1 - Caracterização da amostra.....	95
4.1.2 - Caracterização da escala utilizada na amostra .....	98
4.2 - Análise de consistência interna das escalas utilizadas .....	103
4.2.1 Motivação para a especialização.....	103
4.2.2 Percepções pessoais dos indivíduos.....	109
4.3. Construção das Escalas e Análise de Estatística Descritiva .....	111
4.3.1. Motivação para a especialização.....	112
4.3.2. Percepções pessoais dos indivíduos. ....	113
4.4. Análise de inferência estatística para observação dos objectivos e hipóteses do estudo	113
4.4.1 - Análise de inferência estatística do objectivo específico 1.....	114
4.4.2. Análise de inferência estatística do objectivo específico 2. ....	118
4.4.3. Análise de inferência estatística do objectivo específico 3. ....	122
4.4.4. Análise de inferência estatística do objectivo específico 4. ....	125
4.4.5. Análise de inferência estatística do objectivo específico 5. ....	129
4.4.6. Estudos correlacionais entre as variáveis do estudo. ....	134
CAPITULO V.....	137
5. – Análise e Discussão dos Resultados.....	137
5.1 – Objectivo de estudo - Consolidação do Questionário .....	137

5.2- Objectivo de estudo - Problema de Investigação.....	137
5.3 – Hipóteses de Estudo. ....	142
CAPITULO VI .....	152
6 – Conclusões.....	152
Referências Bibliográficas.....	157
ANEXOS .....	163

## **Índice de Figuras**

Figura 1 - Carreira de enfermagem. ....	38
Figura 2 - As Etapas do Ciclo Motivacional. ....	44
Figura 3- Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow. ....	50
Figura 4 - Dimensões e Motivos de Envolvimento em Formação. ....	53
Figura 5 - Finalidade da Formação Profissional. ....	60
Figura 6 - As Diversas Modalidades de Formação. ....	62
Figura 7 – Corpo de Hipóteses do Estudo. ....	74
Figura 8 - Divisão por Distrito do NUTS III Oeste ....	79
Figura 9 - Dimensões e os Principais Motivos que Conduzem os Enfermeiros a Frequentarem o CPLEE.....	138

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 – Sexo. ....	95
Gráfico 2 – Idade. ....	96
Gráfico 3 -Estado Civil.....	96
Gráfico 4 – Qual o Seu Vinculo à Instituição? .....	97
Gráfico 5 - Considera a Sua Situação Financeira. ....	97
Gráfico 6 - Disponibilidade em Regime Laboral, Considera a Carga Horária dos Cursos.....	98
Gráfico 7 - Considera a Duração Dos Cursos.....	98
Gráfico 8 - Valores Médios Observados Referentes à Motivação para a Especialização.....	101
Gráfico 9 - Valores Médios Observados Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos.	103

Gráfico 10 - Estatísticas, Valores médios da Motivação para a Especialização. ....	112
Gráfico 11 - Estatísticas, Valores médios das Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	113
Gráfico 12 -Valores médios relativos à Motivação para a Especialidade referentes à Idade.	116
Gráfico 13 -Valores médios relativos Percepções Pessoais dos Indivíduos às referentes à Idade. ....	118
Gráfico 14 -Valores médios relativos à Motivação para a Especialidade referentes ao género.	120
Gráfico 15 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao género. ....	121
Gráfico 16 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes do Estado Civil. ....	124
Gráfico 17 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes do Estado Civil. ....	125
Gráfico 18 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes ao Vínculo à Instituição. ....	127
Gráfico 19 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao Vínculo à Instituição ....	129
Gráfico 20 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes à Situação Financeira. ....	131
Gráfico 21 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Situação Financeira. ....	133



## Índice de Quadros

Quadro 1 – Enquadramento Legal da Profissão de Enfermagem. ....	36
Quadro 2 - Enquadramento Legal da Carreira de Enfermagem. ....	37
Quadro 3 – Competências da Categoria de Enfermeiro. ....	40
Quadro 4 – Competências Comuns do Enfermeiro Especialista. ....	41
Quadro 5 – Distinção entre Cinco Grandes Grupos de Teorias da Motivação.....	44
Quadro 6 – Motivos Intrínsecos e Extrínsecos. ....	54
Quadro 7 - Modelo de Análise.....	71
Quadro 8 - Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos. ....	78
Quadro 9 – Escala de avaliação utilizada nas perguntas da primeira parte do questionário, nas perguntas nº4, nº5 e nº6.....	83
Quadro 10 – Escala de avaliação utilizada nas perguntas da segunda parte do questionário, QMF. ....	84
Quadro 11 – Número de Itens e perguntas correspondentes aos motivos do QMF.....	84
Quadro 12 – Número de Itens e perguntas correspondentes à Percepção Pessoal. ....	85
Quadro 13 – Alterações Introduzidas Após o Pré-Teste. ....	86
Quadro 14 - Quadro geral da Motivação para a Especialização - Dimensões, Motivos e Itens.	103
Quadro 15 - Quadro geral das Percepções Pessoais do Indivíduos - Dimensões, Motivos e Itens. ....	109
Quadro 16 - Relações Estatisticamente Significativas entre a Motivação para o CPLEE e as Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	149
Quadro 17 – A discussão dos dados: Validação das hipóteses.....	150

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Frequências das Respostas referente à Motivação para a Especialização. ....	99
Tabela 2 - Estatística das Respostas Referentes à Motivação para a Especialização. ....	100
Tabela 3 - Frequências de Respostas Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	101
Tabela 4 - Estatística Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	102
Tabela 5 - Motivação Intrínseca Epistémica: Estatísticas de Consistência Interna. ....	104
Tabela 6 - Motivação Intrínseca Sócio-afectiva: Estatísticas de Consistência Interna. ....	105
Tabela 7- Motivação Intrínseca Hedónica: Estatísticas de Consistência Interna. ....	105
Tabela 8 - Motivação Extrínseca Económica: Estatísticas de Consistência Interna. ....	106
Tabela 9 - Motivação Extrínseca Prescritiva: Estatísticas de Consistência Interna. ....	106
Tabela 10 - Motivação Extrínseca Derivativa: Estatísticas de Consistência Interna. ....	106
Tabela 11 - Motivação Extrínseca Operacional Profissional: Estatísticas de Consistência Interna. ....	107
Tabela 12 - Motivação Extrínseca Operacional Pessoal: Estatísticas de Consistência Interna. ....	107
Tabela 13 - Motivação Extrínseca Identitária: Estatísticas de Consistência Interna. ....	108
Tabela 14 - Motivação Extrínseca Vocacional: Estatísticas de Consistência Interna. ....	108
Tabela 15 - Resumo da Estatísticas de Consistência Interna para a motivação para a especialização. ....	108
Tabela 16 - Percepções Pessoais dos Indivíduos -Autodeterminação: Estatísticas de Consistência Interna. ....	110
Tabela 17 - Percepções Pessoais dos Indivíduos - Percepção de Competências: Estatísticas de Consistência Interna. ....	110

Tabela 18 - Percepções Pessoais dos Indivíduos - o Projecto: Estatísticas de Consistência Interna.....	111
Tabela 19 - Resumo da Estatísticas de Consistência Interna para as Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	111
Tabela 20 – Estatísticas, Valores médios da Motivação para a Especialização. ....	112
Tabela 21 – Estatísticas, Valores médios das Percepções Pessoais dos Indivíduos. ....	113
Tabela 22 - Valores médio relativo à Motivação para a Especialidade referentes à Idade....	115
Tabela 23 -Valores médio relativo às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Idade.	117
Tabela 24 -Valores médio relativo à Motivação para a Especialidade referentes ao Género.	119
Tabela 25 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao género. ....	121
Tabela 26 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes do Estado Civil.....	122
Tabela 27 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes do Estado Civil. ....	124
Tabela 28 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes ao Vínculo à Instituição. ....	126
Tabela 29 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao Vínculo à Instituição. ....	128
Tabela 30 - Frequência do reagrupamento das Categorias da Situação Financeira.....	129
Tabela 31 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes à Situação Financeira. ....	130

Tabela 32 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Situação Financeira. ....	132
Tabela 33- Valores de prova e relações significativas. ....	133
Tabela 34 - Correlação entre as Variáveis da Motivação para a Especialização.....	134
Tabela 35 - Correlação entre as Variáveis das Percepções Pessoais dos Indivíduos.....	135
Tabela 36 - Correlação entre as variáveis da Motivação para a Especialização com as variáveis das Percepções Pessoais dos Indivíduos.....	135

## **Lista de Siglas e Abreviaturas**

<b>ACES</b>	Agrupamento de Centros de Saúde
<b>ARSLVT</b>	Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo
<b>CHTV</b>	Centro Hospitalar de Torres Vedras
<b>CPLEE</b>	Curso Pós Licenciatura em Enfermagem
<b>EPE</b>	Entidade Pública Empresarial
<b>ISO</b>	International Standart Organization
<b>K-S</b>	Kolmogorov-Smirnov com a correcção de Lilliefors
<b>NUTS</b>	Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos
<b>OE</b>	Ordem dos Enfermeiros
<b>PME's</b>	Pequenas e Médias Empresas
<b>POPH</b>	Programa Operacional Potencial Humano
<b>PPP</b>	Parcerias Público Privadas
<b>QMF</b>	Questionário da Motivação para a Formação
<b>QREN</b>	Quadro de Referência Estratégica Nacional
<b>REPE</b>	Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros
<b>SNS</b>	Serviço Nacional de Saúde
<b>SPA</b>	Sector Público Administrativo
<b>SPSS</b>	Statistical Package for Social Siences

## INTRODUÇÃO

A especialização em enfermagem surge no início da enfermagem moderna. Em resposta ao aumento da especialização médica e ao aparecimento de novas tecnologias, houve a concepção das especialidades ao nível da enfermagem, com uma consequente necessidade de formar enfermeiros especialistas em determinadas áreas.

Hoje em dia, um enfermeiro recém-licenciado tem o título de enfermeiro generalista. Para obter o título e as competências de um enfermeiro especialista este profissional necessita de dois anos de prática de enfermagem (mínimo requerido), aprovação no concurso ao *Curso Pós Licenciatura de Especialização em Enfermagem* (CPLÉE) e conclusão do mesmo. Pode afirmar-se que a carreira de enfermeiro especialista é passível de uma adesão voluntária dos enfermeiros generalistas ao CPLÉE, não sendo uma imposição como se verifica noutras profissões.

A adesão ao CPLÉE está, assim, condicionada pelos factores motivacionais destes profissionais de saúde. A análise destes factores motivacionais pode ser uma ferramenta imprescindível na gestão de recursos humanos em enfermagem. Os gestores de recursos humanos ao analisarem estes factores poderão proporcionar, aos profissionais da sua organização, condições favoráveis à adesão ao CPLÉE. Neste caso, a organização beneficia de uma maior qualificação e especialização dos seus profissionais; e, consequentemente, de um maior envolvimento organizacional, de uma maior criatividade e autonomia. Em suma, contribui para a optimização das competências destes profissionais de saúde.

Neste cenário, a análise da adesão ao curso de pós licenciatura na especialização em enfermagem, como parte importante de um processo formativo, parece ser muito relevante. É, assim, crucial identificar os factores motivacionais e as expectativas individuais dos enfermeiros, as quais constituem uma ferramenta importante na gestão e desenvolvimento de

competências, e para as próprias organizações que operam no sector de Saúde. Os gestores de recursos humanos conhecedores destes factores, poderão proporcionar aos profissionais da sua organização, condições favoráveis à adesão ao CPLEE; incluindo-os, posteriormente, de uma forma mais eficaz, no desenho do trabalho organizacional. Neste caso, a organização beneficia de uma maior qualificação e especialização dos seus profissionais, com impactos significativos no desempenho da própria organização; implicando, em paralelo, de um maior envolvimento organizacional por parte dos seus colaboradores.

Actualmente a enfermagem é vista como sendo uma das profissões fundamentais no Sistema Nacional de Saúde. Não obstante este facto, constantemente se ouve falar sobre a falta de enfermeiros, do paradoxo do desemprego nesta classe profissional, dos contratos precários e da emigração destes profissionais. Tendo em conta o panorama actual dos enfermeiros portugueses, - e do país -, e a importância desta profissão; pouco (ou nada) se fala da motivação destes profissionais no desempenho das suas funções nas organizações onde operam. Por outro lado, as organizações tendem em investir na formação do seu capital humano, de forma a obter proveitos em diversas direcções. A escolha deste tema está relacionada com interesse do autor no domínio da área da enfermagem e da formação: enquanto enfermeiro de profissão, e enfermeiro especialista em saúde comunitária e saúde pública.

A formação especializada poderá ser encarada como um investimento que facilita o desenvolvimento de competências, compensando as qualificações das organizações e do seu respectivo capital humano. Este facto poderá contribuir para especificidade e inovação institucional, através de um capital humano altamente qualificado, oferecendo aos mercados um produto final, com padrões elevados de qualidade. Segundo o Programa Operacional Temático - Potencial Humano 2007-2013 (POPH, revisto), a formação avançada, tem como objectivo o reforço da capacidade científica e tecnológica através, nomeadamente, da

formação e integração profissional de recursos humanos altamente qualificados, e do apoio ao alargamento da própria base de recrutamento do ensino superior. Estas acções visam a superação do atraso científico e tecnológico português, como condição essencial ao progresso económico e social, pela aposta no conhecimento e na competência científica e técnica, bem como na elevação dos níveis de qualificação e de desempenho dos quadros superiores e dirigentes das empresas e das instituições públicas; promovendo a convergência das qualificações científicas dos recursos humanos em Portugal, para os níveis que se observam na generalidade dos países da União Europeia, em particular no que respeita à formação pós-graduada.

Na sequência da revisão da literatura, o estudo da motivação pela perspectiva dos recursos humanos, destes profissionais de saúde, é uma mais-valia para os estudos organizacionais. O interesse em descobrir os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem um CPLEE, também é considerado como sendo um factor preponderante para a realização deste estudo. Aliado a estes factores, está a *inovação* da problemática; *i.e.*, após alguma pesquisa de literatura e de base de dados, não foram encontrados estudos com este problema de investigação.

Neste sentido, este estudo tem como ponto de partida a seguinte questão: *Quais as principais motivações que conduzem os enfermeiros a frequentarem o CPLEE, em organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa?* Com este problema de investigação pretende-se estudar a motivação dos enfermeiros para a frequência do CPLEE, com base no modelo teórico de Philippe Carré (2001). De salientar que este estudo incide sobre a população de enfermeiros, a prestarem serviço em organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa.

O presente trabalho rege-se, assim, pelos seguintes objectivos gerais: 1- Consolidar o questionário da motivação para a formação desenvolvido por Carré (2001), aplicado à



população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE; 2- Analisar e compreender os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE.

Tendo por base os objectivos anteriores, assumem-se os seguintes objectivos específicos: 1. Elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função da idade; 2. Analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do género; 3. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do estado civil; 4. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do vínculo à instituição; 5. Circunscrever os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função da situação financeira. 6. Verificar a correlação entre as percepções pessoais e os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE; 7. Evidenciar motivos emergentes na frequência do CPLEE, por parte dos enfermeiros, que não estejam contemplados no modelo de análise proposto.

Este trabalho encontra-se dividido em seis capítulos. O capítulo I inicia-se com uma revisão conceptual, que está dividido em cinco subcapítulos: 1- O enquadramento legal da profissão de enfermagem; 2- As teorias da motivação; 3- Modelo teórico de Philippe Carré; 4- A formação e por último a formação especializada em enfermagem.

O capítulo II apresenta a problematização e o modelo de análise, descrevendo-se o tema e o problema de investigação, os objectivos de estudo, as suas variáveis e o corpo das hipóteses.

No capítulo III introduz-se o método e os procedimentos metodológico, descrevendo-se o método e o tipo de estudo; o campo empírico, a amostra, as técnicas/instrumentos de recolha e análise dos dados e por último os métodos estatísticos utilizados.

No capítulo IV é feita a apresentação e descrição dos dados do estudo. A análise e discussão dos resultados é realizada no capítulo V. Por último, o capítulo VI é dedicado às conclusões, limitações do estudo, às suas implicações e às sugestões para futuros estudos nesta problemática.

## **CAPITULO I**

### **1 - Revisão Conceptual**

Ao longo deste primeiro capítulo, descreve-se o enquadramento legal da profissão de enfermagem. De seguida, são apresentadas as teorias da motivação, e por fim, é apresentada a formação e o seu papel para a gestão estratégica de recursos humanos.

#### **1.1 - Enquadramento Legal da Profissão de Enfermagem**

Este subcapítulo aborda o conceito de enfermagem, análise e descrição das funções de enfermagem e das competências do enfermeiro generalista e especialista.

##### **1.1.1 - A enfermagem.**

A enfermagem, segundo o Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros (REPE) que está regulamentado no Dec. Lei nº161/96 de 4 de Setembro com alterações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 104/98 de 21 de Abril, é a profissão na área da saúde que tem como finalidade conferir cuidados de enfermagem ao indivíduo durante o seu ciclo de vida, e à comunidade onde ele está inserido, para preservar, melhorar ou restaurar a saúde, ajudando-os a alcançar a sua maior aptidão funcional tão depressa quanto possível.

Segundo o REPE (1998), o enfermeiro é o profissional de saúde com um curso de enfermagem reconhecido legalmente pela Ordem dos Enfermeiros (OE) Portugueses, detentor de uma cédula profissional que lhe confere competências técnicas, científicas e humanas para prestar cuidados de enfermagem gerais à pessoa, família, grupos e comunidade, em todos os níveis de prevenção. Os cuidados de enfermagem são as

intervenções independentes/autónomas ou interdependentes realizadas pelo enfermeiro no campo de acção das suas competências profissionais.

A ordem dos enfermeiros através do REPE (1998), defende que o exercício profissional da enfermagem se centraliza na relação enfermeiro-indivíduo e/ou um grupo de indivíduos (família e comunidades). O exercício de enfermagem deve ser realizado de forma responsável, ética e respeitando os valores, hábitos, as doutrinas, os direitos e os interesses de cada um. Para tal, o exercício profissional requer uma sensibilidade que possibilite compreender e lidar com estas mesmas diferenças. Esta sensibilidade é alcançada através da formação e da experiência, o que vai preparar o enfermeiro para observar os indivíduos numa perspectiva multicultural e holística.

Os principais objectivos do exercício profissional da enfermagem prende-se com a promoção da saúde, a prevenção da doença, o tratamento, a reabilitação e a reinserção social do indivíduo e/ou grupo de indivíduos. Os enfermeiros têm uma actividade complementar de funções em relação aos distintos profissionais de saúde, sem nunca perder o grau idêntico de autonomia e dignidade de exercício profissional (REPE, 1998).

As intervenções dos enfermeiros podem ser de dois tipos, as intervenções autónomas ou independentes e as interdependentes. As intervenções interdependentes, são as actividades implementadas pelo enfermeiro em conjunto com outros técnicos de saúde de forma a alcançar finalidades comuns. O enfermeiro é responsável por implementar acções definidas pela equipa multidisciplinar em que se inserem e as definidas por orientações/prescrições. Em relação às intervenções autónomas, são as actividades efectuadas por iniciativa própria do enfermeiro, tendo em conta as suas competências e qualificações profissionais. Neste ultimo caso, o enfermeiro assume a responsabilidade pela prescrição e pela implementação da intervenção em causa. As áreas de intervenção de enfermagem podem ser diversificadas, tais como áreas de saúde pública, áreas hospitalares, enfermagem no trabalho, pré hospitalar,

cuidados na comunidade (cuidados de saúde primários, continuados e paliativos). As intervenções de enfermagem referidas estão descritas no regulamento do exercício profissional dos enfermeiros (REPE, 98).

Os cuidados de enfermagem, segundo o REPE (1998), são as intervenções interdependentes ou independentes/autónomas prestadas pelo enfermeiro no campo de acção das suas competências e qualificações profissionais.

Em continuação, poderemos observar o quadro 1 que apresenta sucintamente o enquadramento legal da profissão de enfermagem.

Quadro 1 – Enquadramento Legal da Profissão de Enfermagem.

Enquadramento legal	Descrição	Âmbito de acção
<b>Dec. Lei nº 161/96 de 4 de Setembro</b>	A enfermagem	Prestar cuidados de enfermagem ao ser humano para manter, melhorar ou recuperar a saúde.
<b>Dec. Lei nº 104/98 de 21 de Abril</b>	O enfermeiro	É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, possuidor de um título profissional que lhe reconhece competências.
<b>Dec. Lei nº 161/96 de 4 de Setembro</b>	Regulamento do exercício profissional dos enfermeiros (REPE)	As intervenções dos enfermeiros podem ser de dois tipos, as intervenções autónomas e as interdependentes
<b>Dec. Lei nº 161/96 de 4 de Setembro</b>	Principais objectivos do exercício profissional da enfermagem	Promover da saúde, o prevenir da doença, o tratar, o reabilitar e o reinserir socialmente o indivíduo e/ou grupo de indivíduos
<b>Dec. Lei nº 161/96 de 4 de Setembro</b>	Os cuidados de enfermagem	São as intervenções executadas pelo enfermeiro no campo de acção das suas competências.

Fonte: Adaptado de REPE (1998)

A carreira de enfermagem, proposta pela Ordem do Enfermeiros e aprovada em Decreto-Lei, pode ser desenvolvida pelo profissional de saúde nas diferentes áreas de intervenção em combinação com as oportunidades oferecidas pela organização. Estas questões alusivas à carreira e às funções em enfermagem serão analisadas e descritas no subcapítulo seguinte.

### 1.1.2 - Análise e descrição das funções em enfermagem.

A descrição das funções de enfermagem tem como finalidade conhecer o conteúdo do trabalho, e descrever as exigências de realização como as responsabilidades, direitos, deveres,

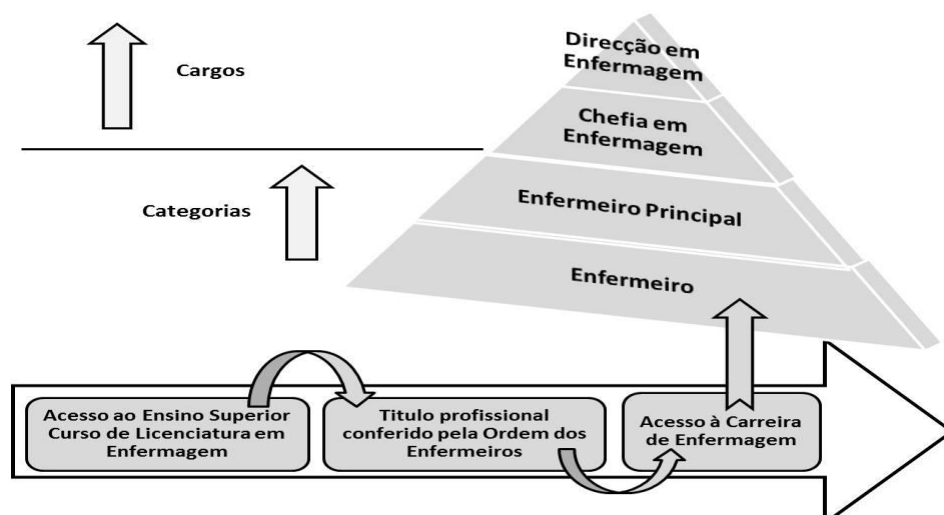
condições de acesso, carreira e funções, tal como é apresentado na figura 1, complementado pelo quadro 2.

Quadro 2 - Enquadramento Legal da Carreira de Enfermagem.

<b>Enquadramento Legal</b>	<b>Descrição</b>	<b>Âmbito de Acção</b>
<b>Portaria nº 799-D/99 de 18 de Setembro</b>	Regulamento Geral do Curso de Licenciatura em Enfermagem	- Aprovação do ensino secundário ou habilitações legalmente equivalentes - Acesso ao ensino superior - Curso de Licenciatura em Enfermagem com o mínimo de 240 créditos/4 anos
<b>Dec. Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro</b>	Regulamento da carreira de enfermagem no Serviço Nacional de Saúde (SNS)	Entidade pública empresarial no âmbito das Parcerias Público-Privadas.
<b>Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro</b>	Regulamento da carreira de enfermagem no Serviço Nacional de Saúde (SNS)	Instituições no Sector Público Administrativo denominando a carreira especial de enfermagem.

Fonte: Adaptado de Diário da República (1999); Diário da República (2009)

Para ter acesso à profissão de Enfermagem é necessário realizar a candidatura de ingresso ao ensino superior (público ou privado mediante creditação da ordem dos enfermeiros) para o Curso de Licenciatura em Enfermagem, sendo exigido a aprovação do ensino secundário ou habilitações legalmente equivalentes, mediante a realização de provas específicas e notas mínimas de acesso previamente definidas. Após conclusão com aproveitamento do curso de Licenciatura em Enfermagem com o mínimo de 240 créditos/4 anos e com um registo criminal sem sentença judicial em julgada, pode ser efectuada um pré inscrição na Ordem dos Enfermeiros onde será analisado o processo do candidato e consequentemente será emitido a cédula profissional, se aprovado pela OE (Ordem dos Enfermeiros, 2012).



*Figura 1 - Carreira de enfermagem.*

*Fonte: Adaptado de Diário da República (2009)*

Através do Dec. Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro e do Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro foi regulamentada a carreira de enfermagem no Serviço Nacional de Saúde (SNS). O primeiro diploma regulamenta a carreira de enfermagem nos hospitais de entidade pública empresarial (EPE), Unidades Locais de Saúde e hospitais do SNS, no âmbito das Parcerias Público-Privadas (PPP); enquanto o segundo diploma regulamenta a carreira de enfermagem, em instituições no Sector Público Administrativo (SPA), denominando a carreira especial de enfermagem. Embora existam dois diplomas distintos para regulamentar a carreira de enfermagem, ambos os diplomas prevêem um percurso comum de progressão profissional de diferenciação técnico-científica.

Segundo Dec. Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro e do Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro, a carreira de enfermagem, em geral, é estruturada na categoria de Enfermeiro e Enfermeiro Principal. O conteúdo funcional, relativo à consequente categoria, é intrínseco às competências e qualificações do enfermeiro. Para ingresso à categoria de enfermeiro é necessário ter um título profissional conferido pela OE. No entanto, para ingressar na categoria de enfermeiro principal, é necessário ter como requisitos, cinco anos de experiência efectiva no desempenho da profissão na categoria de Enfermeiro e ter o título de enfermeiro

especialista, conferido pela OE. A admissão à categoria de enfermeiro principal na carreira de enfermagem, após cumprir os requisitos anteriormente descrito, é feita mediante procedimento concursal, aprovado por portaria do governo.

Conforme o Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro, os enfermeiros agregados na carreira especial de enfermagem podem exercer cargos de chefia e direcção na organização do SNS. Para isso, devem ser titulares da categoria de enfermeiro principal ou devem possuir os requisitos de ingresso à categoria de enfermeiro principal. Além dos critérios descritos anteriormente o enfermeiro deve ter competências comprovadas no desempenho de cargos de gestão de equipas e coordenação; ter no mínimo de 10 anos de experiência efectiva no exercício da profissão e ter formação em administração e gestão de serviços de saúde.

Partindo da análise e descrição de funções em enfermagem, torna-se necessário abordar as competências da categoria de enfermeiro e as competências do enfermeiro especialista. Estas abordagens terão a finalidade de confrontar as competências entre a categoria de enfermeiro e enfermeiro especialista para uma melhor percepção das diferenças existentes. Seguidamente será feita uma descrição das competências da categoria de enfermeiro.

### **1.1.3 - Competências da categoria de enfermeiro.**

O título profissional de enfermeiro, segundo Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro, obriga ao cumprimento de deveres éticos e princípios deontológicos e ao respeito. Ao exercer a sua profissão com autonomia científica e técnica e respeitando o direito à protecção da saúde, os enfermeiros estão sujeitos ao cumprimento de deveres funcionais. São deveres funcionais do enfermeiro, o dever de sigilo profissional, o dever de colaborar para a protecção dos interesses do utente (no âmbito da organização das unidades e serviços); o dever de clarificar o utente sobre os cuidados a prestar e prestados (garantindo o exercício do



consentimento informado). O conteúdo funcional da categoria de enfermeiro está relacionado com as competências e qualificações em enfermagem, envolvendo a total autonomia científica e técnica. Seguidamente poder-se á observar o quadro 3 que explica as competências da categoria de enfermeiro, tendo em conta os vários domínios das competências, descrição e exemplo no exercício da função.

Quadro 3 – Competências da Categoria de Enfermeiro.

<b>Domínio da competência</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplos no exercício da função</b>
Prática profissional, ética e legal	-Responsabilidade; -Prática segundo a ética; -Prática legal.	- Reconhece os limites do seu papel e da sua competência. - Respeita o direito dos clientes ao acesso à informação - Ajuíza e toma decisões fundamentadas, qualquer que seja o contexto da prestação de cuidados.
Gestão dos cuidados	- Ambiente seguro; -Cuidados de saúde Interprofissionais; -Delegação e Supervisão.	- Utiliza instrumentos de avaliação adequada para identificar riscos reais e potenciais. - Aplica o conhecimento sobre práticas interprofissionais eficazes. - Mantém responsabilidade quando delega aspectos dos cuidados noutros.
Prestação dos cuidados	-Promoção da saúde; -Colheita de dados; - Planeamento; - Execução; - Avaliação; -Comunicação e Relações interpessoais.	- Actua de forma a dar poder ao indivíduo, à família e à comunidade, para adoptarem estilos de vida saudáveis. - Efectua, de forma sistemática, uma apreciação sobre os dados relevantes para a concepção dos cuidados de enfermagem. - Formula um plano de cuidados, sempre que possível, em colaboração com os clientes e / ou cuidadores. - Responde eficazmente em situações de emergência ou catástrofe. - Utiliza os dados da avaliação para modificar o plano de cuidados. - Comunica com o cliente e / ou familiares, de forma a dar-lhes poder.
Desenvolvimento profissional	-Valorização profissional; -Melhoria da qualidade; - Formação contínua	- Defende o direito de participar no desenvolvimento das políticas de saúde e no planeamento dos programas. - Utiliza indicadores válidos na avaliação da qualidade da prática de enfermagem. - Contribui para a formação e o desenvolvimento profissional.

Fonte: Adaptado de Ordem dos Enfermeiros (2009)

Como referido anteriormente será, seguidamente, efectuado um descrição das competências do enfermeiro especialista.

#### **1.1.4 - As competências do enfermeiro especialista.**

O enfermeiro especialista, segundo o REPE (1998), é um o enfermeiro que possui um curso de pós licenciatura de especialidade em enfermagem, detenha o título profissional que

lhe confere competência técnica, científica e humana para realizar cuidados especializados de enfermagem no âmbito da sua especialidade, para além dos cuidados gerais de enfermagem.

Segundo o Dec. Lei nº128/11 de 18 de Fevereiro, para além das funções intrínsecas à categoria de enfermeiro, o conteúdo funcional comum a todos os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista compreende quatro domínios: responsabilidade profissional, ética e legal; melhoria contínua da qualidade, gestão dos cuidados e desenvolvimento das aprendizagens profissionais. No domínio da responsabilidade profissional, ética e legal compreendem-se as seguintes conteúdos funcionais: o desenvolvimento da prática profissional e ética no seu domínio de intervenção; promoção da prática de cuidados respeitando as responsabilidades profissionais e os direitos humanos. No domínio da melhoria contínua da qualidade compreendem-se as seguintes competências: desempenhar um papel dinâmico no desenvolvimento e suporte das iniciativas estratégicas organizacionais; colaborar, executar e gerir programas de melhorias contínuas da qualidade; desenvolver e manter um ambiente terapêutico seguro. No domínio da gestão dos cuidados compreendem-se as seguintes competências: gestão de cuidados de enfermagem, optimização de respostas da equipa de enfermagem (e seus colaboradores) e a agilização com a equipa multidisciplinar; liderança e gestão dos recursos mediante a realidade observada com o intuito de otimizar a qualidade dos cuidados prestados. No domínio do desenvolvimento das aprendizagens profissionais compreendem-se as seguintes competências: 1. Desenvolvimento da assertividade e do autoconhecimento; 2. desenvolvimento da prática clínica com base em padrões de conhecimento válido. Este quarto domínio está descrito no quadro 4.

Quadro 4 – Competências Comuns do Enfermeiro Especialista.

<b>Domínio da competência</b>	<b>Competências</b>	<b>Descrição</b>
<b>Responsabilidade profissional, ética</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desenvolve uma prática profissional e ética no seu campo de intervenção;</li><li>- Promove práticas de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Demonstra um exercício seguro, profissional e ético, utilizando habilidades de tomada de decisão ética e deontológica. A competência assenta num corpo de conhecimento no domínio ético-deontológico, na avaliação sistemática das melhores práticas e nas preferências do</li></ul>

<b>e legal</b>	cuidados que respeitam os direitos humanos e as responsabilidades profissionais.	cliente. - Demonstra uma prática que respeita os direitos humanos, analisa e interpreta em situação específica de cuidados especializados, assumindo a responsabilidade de gerir situações potencialmente comprometedoras para os clientes.
<b>Melhoria da qualidade</b>	- Desempenha um papel dinamizador no desenvolvimento e suporte das iniciativas estratégicas institucionais na área da governação clínica. - Concebe, gere e colabora em programas de melhoria contínua da qualidade - Cria e mantém um ambiente terapêutico seguro.	- Colabora na concepção e concretização de projectos institucionais na área da qualidade e efectua a disseminação necessária à sua apropriação até ao nível operacional. - Reconhecendo que a melhoria da qualidade envolve análise e revisão das práticas em relação aos seus resultados, avalia a qualidade, e, partindo dos resultados, implementa programas de melhoria contínua. - Considerando a gestão do ambiente centrado na pessoa como condição imprescindível para a efectividade terapêutica e para a prevenção de incidentes, actua proactivamente promovendo a envolvimento adequada ao bem-estar e gerindo o risco.
<b>Gestão dos cuidados</b>	- Gere os cuidados, optimizando a resposta da equipa de enfermagem e os seus colaboradores e a sua articulação na equipa multiprofissional - Adapta a liderança e a gestão dos recursos às situações e ao contexto visando a optimização da qualidade dos cuidados	- Realiza a gestão dos cuidados, optimizando as respostas de enfermagem e da equipa de saúde, garantindo a segurança e qualidade das tarefas delegadas. - Na gestão dos cuidados, adequa os recursos às necessidades de cuidados, identificando o estilo de liderança situacional mais adequado à promoção da qualidade dos cuidados.
<b>Desenvolvimento das aprendizagens profissionais</b>	-Desenvolve o auto-conhecimento e a assertividade -Baseia a sua praxis clínica especializada em sólidos e válidos padrões de conhecimento	Demonstra, em situação, a capacidade de auto-conhecimento, que é central na prática de enfermagem, reconhecendo-se que interfere no estabelecimento de relações terapêuticas e multiprofissionais. Relewa a dimensão de Si e da relação com o outro, em contexto singular, profissional e organizacional. - Assenta os processos de tomada de decisão e as intervenções em padrões de conhecimento (científico, ético, estético, pessoal e de contexto sociopolítico) válidos, actuais e pertinentes, assumindo-se como facilitador nos processos de aprendizagem e agente activo no campo da investigação.

Fonte: Adaptado da Ordem dos Enfermeiros (2011)

## 1.2 - Teorias da Motivação

Neste sub-capítulo são apresentadas as questões conceptuais sobre a motivação, designadamente: o conceito de motivação, a teoria da motivação de Maslow e as teoria da motivação intrínseca de Deci.

### **1.2.1 - Conceito de motivação.**

O conceito de motivação, ao longo dos tempos, tem sido alvo de muitos estudos e consequentes diferentes definições. A motivação deriva do latim *movere* (movimentar-se) que concede um cariz dinâmico ao conceito. Segundo Redman (2003) a motivação é um conjunto de razões que leva à execução de um determinado acto. A motivação determina a direcção e a força do comportamento. É um termo que descreve as forças que actuam num organismo que inicia, orienta e mantêm o comportamento. Nos casos de aprendizagem-ensino, está relacionada com a determinação do indivíduo em aprender (Redman, 2003). Por sua vez, Gleitman (2011) afirma que a maioria das acções humanas são dirigidas.

Um motivo interno, uma intenção ou um desejo, leva à procura e à realização de objectivos. A motivação intrínseca tem origem no indivíduo, fazendo com que seja produtivo. Através da motivação intrínseca, a pessoa valoriza o seu desempenho e a sua produtividade (Gleitman, 2011). Deste modo, a motivação extrínseca é influenciada por recompensas externas ou pelo ambiente de trabalho. Surgindo as recompensas depois de ser atingido o objectivo (Marquis, 2005).

O ciclo motivacional tem sido muito estudado pela literatura e é descrito como sendo composto por diversas etapas, como demonstra a figura 2. O organismo humano mantém-se em condições de equilíbrio psicológico até que um estímulo o perturbe e desenvolva uma necessidade. Esta necessidade provoca uma condição de tensão em vez da anterior condição de equilíbrio. A tensão leva a um comportamento susceptível de alcançar a satisfação da necessidade. Se a necessidade for satisfeita, o organismo regressa à sua condição de equilíbrio inicial, até que outro estímulo o perturbe (Chiavenato, 2011).



*Figura 2 - As Etapas do Ciclo Motivacional.*  
*Fonte: Adaptado de Chiavenato (2011)*

Após uma sucinta abordagem sobre o conceito de motivação e uma descrição resumida sobre o ciclo motivacional, serão desenvolvidas, seguidamente, as teorias motivacionais.

### **1.2.2 - Teorias motivacionais.**

Existem várias correntes e teoria que tentam explicar as motivações Humanas. Jesus (2000) apresenta um panorama geral sobre as cinco grandes correntes da motivação, fazendo a sua diferenciação com base nos critérios expostos por distintos autores (Jesus, 2000). Este Panorama geral pode ser observado no quadro 5.

Quadro 5 – Distinção entre Cinco Grandes Grupos de Teorias da Motivação.

	<b>Etologistas</b>	<b>Behavoristas</b>	<b>Psicanalistas</b>	<b>Humanistas</b>	<b>Cognitivistas</b>
<b>Enquadramento Epistemológico</b>	Pensamento aristotélico	Pensamento aristotélico	Pensamento galileano	Pensamento galileano	Pensamento galileano
<b>Concepção da Ciência</b>	Empirismo radical	Empirismo radical	Hermenêutica	Hermenêutica	Empirismo racional
<b>Relação Psicossomática</b>	Monismo materialista	Monismo materialista	Dualismo	Dualismo	Monismo neutro
<b>Metáfora do Humano</b>	“Máquina”	“Máquina”	“Máquina”	“Divindade”	“Divindade”
<b>Influências do Desenvolvimento</b>	Hereditariedade	Cultura	Hereditariedade	Interação	Interação
<b>Funcionamento dos motivos</b>	Homeostase	Homeostase	Homeostase	Homeostase (?)	Homeoquinésia
<b>Modelos Matemático</b>	Não	Sim	Não	Não	Sim
<b>Relação entre as Variáveis</b>	Causal	Causal	Causal	Indeterminista	Probabilista
<b>Significado adicional dos constructos</b>	Fisiológico	Fisiológico	Mentalistas	Mentalistas	Neutro
<b>Métodos Empíricos</b>	Experimentais	Experimentais	Clínicos	Clínicos	Ambos
<b>Linguagem</b>	Comportamental	Comportamental	Fenomenológica	Fenomenológica	Fenomenológica

*Fonte:* Adaptado de Jesus (2000)

Jesus (2000), para além, de distinguir as diferenças entre as correntes demonstra também os pontos em comum, ou seja, apresenta os pontos divergentes e convergentes entre as principais correntes que tentam explicar as motivações humanas.

As teorias da motivação podem ser divididas em dois grupos, as teorias de processo e as teorias de conteúdo. As teorias de conteúdo concentram-se no «objecto» da motivação e na compreensão dos factores internos da pessoa, explicativos da forma de agir. A teoria da

hierarquia das necessidades de Maslow, a teoria dos motivos de McClelland, a teoria dos factores motivadores e higiénicos de Herzberg e a Teoria X e Y de McGregor são algumas das teorias pertencentes ao grupo das Teorias de Conteúdo (Ferreira, 2011).

As teorias de processo concentram-se em “como” se expressa a motivação. Estas teorias defendem que as motivações das pessoas diferem com o tempo e a forma como se expressam em acções é distinto de indivíduos para indivíduos. As teorias de processo concentram-se nos processos cognitivos que influenciam as decisões referentes ao comportamento no trabalho, ou seja, estudam os processos de pensamento que condicionaram a escolha de uma acção de entre outras. Esta teoria pode explicar o porque que a obtenção de uma promoção pode ser interessante para uma pessoa e não despertar importância noutra (Ferreira, 2011).

As teorias de processo são compostas pelas teorias organizacionais e pelas teorias gerais. A teoria da equidade de Adams e a teoria da modificação do comportamento organizacional são dois exemplos de teorias de processo gerais. Por sua vez, a teoria da definição de objectivos de Locke e Latham, a teoria das expectativas de Vroom e a teoria da avaliação cognitiva de Deci são teorias abordadas nas teorias de processo organizacionais (Ferreira, 2011).

Segundo Jesus (2000), o esclarecimento dos problemas quotidianos devem ser realizados segundo a perspectiva da corrente teórica cognitivista, sendo esta a mais apropriada para a construção da psicologia como ciência.

Seguidamente será abordada a teoria da motivação de Maslow, que é refenciado por diversos autores como sendo “o pai do Humanismo na psicologia” ou mesmo como “o pai da motivação”. A corrente Humanística foi estudada e analisada por Philippe Carré (2001), para a elaboração do seu modelo teórico sobre a motivação.

### **1.2.3 - Teoria da motivação de Abram Maslow.**

Maslow é o fundador da Escola Humanista. Uma diferença primordial entre a perspectiva Humanista e as outras perspectivas (Psicanalista e Behaviorista) está na concepção distinta da motivação Humana, como se pode observar no quadro 5.

Os seguidores desta perspectiva consideram que todas as pessoas devem sentir-se livres para escolher e definir as suas vidas. Defendem que as pessoas não devem ser encaradas como marionetas manuseadas por estímulos exteriores e por ímpetos interiores. As pessoas saudáveis procuram mais do que alimento, relações sexuais e segurança. Elas querem crescer, expandir o seu potencial, traduzindo-se este desenvolvimento na realização pessoal (Gleitman, 2011).

À luz desta teoria, para compreender o que é realmente Humano, devem-se considerar os motivos para além das necessidades deficitárias (como a fome, a sede, a fuga à dor e as relações sexuais). Estas estão por vezes subjacentes a necessidades sociais, a necessidades de desejo de prestígio ou a necessidades de segurança. As necessidades são sensações que as pessoas procuram e são estas experiências positivas, que nos tornam distintamente Humanos. Maslow propôs uma hierarquia de necessidades agregada em grupos, designadamente e por ordem crescente: as necessidades fisiológicas (de ordem mais baixa), as necessidades de segurança, as necessidades sociais, as necessidades de ego (estima), e por último a necessidade de auto-realização. Segundo esta teoria, as pessoas só pretendem alcançar a satisfação das necessidades seguintes após satisfazerem as necessidades hierarquicamente inferiores, como se pode observar na figura 3. Quando as necessidades humanas não estão satisfeitas, a motivação do indivíduo será encontrar a satisfação das necessidades fisiológicas, tendo este comportamentos que visam o alívio da tensão produzida sobre o seu organismo (Chiavenato, 2011).



Embora as necessidades fisiológicas, constituam o nível mais baixo da hierarquia, possuem uma importância vital. Este nível é composto pelas necessidades de alimentação (sede/fome), pelas necessidades de repouso e sono (cansaço), pelas necessidades de abrigo (calor/frio) e pelas necessidades de desejo sexual. Estas necessidades estão associadas à sobrevivência do Homem e à preservação da espécie Humana, são necessidades intrínsecas ao Ser Humano. Quando estas necessidades estão insatisfeitas, estas influenciam o comportamento humano (Chiavenato, 2011).

O segundo nível de necessidades humanas é composto pelas necessidades de segurança. Estas necessidades surgem quando as necessidades fisiológicas estão satisfeitas. Nas necessidades de segurança englobam-se as necessidades de estabilidade, a busca de protecção contra privação ou ameaça, a fuga ao perigo. Quando algumas destas necessidades estão insatisfeitas, vão dominar a direcção do comportamento para a obtenção de segurança (Chiavenato, 2011).

O terceiro nível hierárquico das necessidades é composto pelas necessidades sociais (surgem quando as necessidades fisiológicas e de segurança estão satisfeitas). Neste nível encontram-se as necessidades de participação, de associação, de permuta de amor e afecto e de aceitação por parte dos outros. Quando estas necessidades estão insatisfeitas o indivíduo apresenta-se antagónico, resistente e pernicioso em relação aos indivíduos que o rodeiam. As necessidades de afeição e de amor podem conduzir à desadaptação social e, posteriormente, solidão. As necessidades de troca de afectos e de amor são relevantes forças de motivação do comportamento humano (Chiavenato, 2011).

As necessidades de estima (ego) estão relacionadas com a auto-apreciação individual e compõem o quarto nível da hierarquia. Estas necessidades estão relacionadas com a autoconfiança, o status, o prestígio, a consideração, a aprovação social e o respeito. A insatisfação destas necessidades conduz a sentimentos de inferioridade, de dependência, de

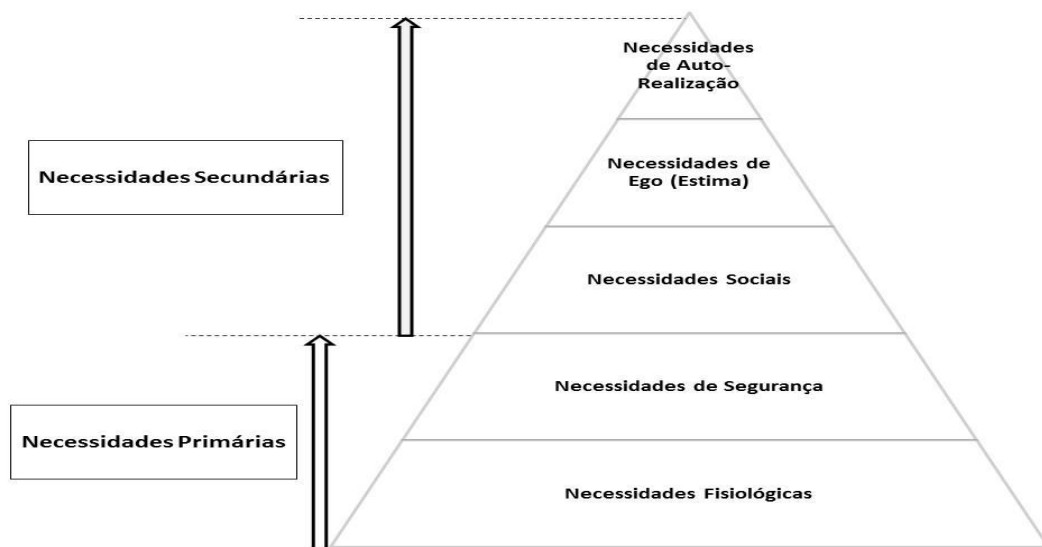
desamparo e de fraqueza que podem induzir ou a actividades compensatórias ou a desânimo (Chiavenato, 2011).

No topo da hierarquia das necessidades estão as necessidades de autodeterminação. O desenvolvimento pessoal contínuo do seu potencial é uma necessidade individual presente nesta fase (Chiavenato, 2011).

As necessidades de segurança e fisiológicas são consideradas necessidades primárias porque estão relacionadas com a sobrevivência do Homem. As restantes necessidades são consideradas necessidades secundárias porque estão relacionadas com o comportamento do Homem aos níveis sociais e psicológicos (Gleitman, 2011).

Maslow considera que a conduta humana é condicionada pelas suas necessidades insaciadas. Ao atingir um determinado grau de satisfação, aspira-se alcançar ao nível posterior, o que é compreendido como uma acção dinâmica, através da qual o homem é absorvido na globalidade, com o objectivo de procurar a perfeição. Esta diversidade hierárquica de uma necessidade difere de indivíduo para indivíduo de momento para momento, pois variam ao longo do tempo, o que desenvolve reacções diferentes em cada um deles (Gleitman, 2011).

A teoria de Maslow revela factores importantes como a realização e os motivos de natureza social. Estes factores são forças dinâmicas do desempenho do ser humano no seu local de trabalho. É importante realçar que a situação em que o indivíduo se encontra tem influências na diversidade do grau hierárquico de uma necessidade existente nessa pessoa. (Ferreira, 2011).



*Figura 3- Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow.*

*Fonte: Adaptado de Chiavenato (2011)*

A teoria da motivação de Deci é abordada no sub-capítulo “1.2.4.”, sendo uma teoria importante para este estudo, tendo em conta que foi usada por Philippe Carré (2001) para desenvolver o seu modelo teórico sobre a motivação.

#### **1.2.4 - Teorias da motivação intrínseca de Deci.**

Deci (1975) desenvolveu a teoria da motivação intrínseca baseando-se em pressupostos cognitivistas, refutando as correntes psicanalíticas e behavioristas. Este modelo teórico assenta na competência, na auto-determinação, na motivação intrínseca e, mais tarde, com Deci e Ryan (2000), no relacionamento pessoal.

Para Deci e Ryan (2000) existem dois tipos de motivações: a motivação intrínseca e a motivação extrínseca. A motivação extrínseca é definida como o estímulo que o indivíduo recebe pela concretização da actividade, não tendo qualquer controlo sobre os seus comportamentos. A motivação intrínseca é incitada pela necessidade do indivíduo se sentir autodeterminado e competente, dependendo do locus interno que o organismo tem. Estas necessidades intrínsecas funcionam como fonte de energia que direccionam o comportamento humano e são inatas ao organismo. A autodeterminação para além de ser uma capacidade é

também uma necessidade humana inata que permite desenvolver competências, permite determinada flexibilidade na gestão de interações com o meio ambiente. A competência, por sua vez, está relacionada com a autodeterminação e é caracterizada pela capacidade de produzir e pela realização de determinados desempenhos. A competência é uma razão proporcional directa entre a motivação intrínseca e a realização de determinados desempenhos; ou seja, quanto maior for a sensação de competência no indivíduo, mais motivado intrinsecamente este se encontra para a realização de determinada tarefa ou desempenho. Para que isto aconteça tem que se ter em conta duas condições ou premissas: a percepção de autodeterminação deve estar relacionada com a percepção de competência; e a segunda condição, é de que a actividade realizada tem que ser um desafio real. A procura contínua de conquistas e desafios é motivada pelas necessidades intrínsecas de autodeterminação e competência. Deci (2000), considerava que a autodeterminação estaria ligada à liberdade e autonomia da decisão pessoal, não antecipando nenhum resultado (Deci & Ryan, 2000). Tendo sido descrito a teoria da motivação intrínseca de Deci (corrente cognitivista) e a teoria da motivação de Maslow (corrente Humanista), bases do modelo teórico de Philippe Carré (2001), o qual será desenvolvido no próximo sub-subcapítulo.

### **1.3 - Modelo Teórico de Philippe Carré**

Entre 1997 e 1999, Philippe Carré desenvolveu uma investigação, que decorreu em três fases, sobre as motivações para a formação e publicou o livro “ De la motivation à la formation”. Na primeira fase Carré (2001) definiu o conceito de motivação e efectuou uma análise das várias teorias de forma a formular o estudo sobre as motivações dos adultos envolvidos em formação. Na segunda etapa, procurou desenvolver um instrumento que

permitisse realizar uma avaliação válida das motivações. E por último, analisou os resultados obtidos de forma a validar o seu modelo teórico (Carré, 2001).

Para Carré (2001), a motivação é um conceito muito mais complexo do que a sua usual definição, um motivo que leva à acção. Para tentar encontrar uma definição melhor de motivação, Carré (2001) definiu a sua questão de investigação, “Porque que é que os adultos fazem formação?”. Após a definição da questão de investigação começou a analisar condições que poderiam responder à sua pergunta de partida, tais como a procura da produtividade, o salário, a autoformação, novas pedagogias de formação. Seguidamente, analisa as diversas correntes ou teorias da motivação tendo baseado o seu modelo com base na corrente humanista, pois o indivíduo tem um papel mais activo e mais autónoma na escolha do seu comportamento; e também na corrente cognitivista, nomeadamente a teoria da competência e da autodeterminação de Deci e Ryan (Carré, 2001).

O modelo teórico de Philippe Carré (2001) tem por base dois eixos de orientação da motivação para a formação, como mostra a figura 4. O primeiro eixo é referente ao tipo de orientação (motivos extrínsecos ou intrínsecos), e o segundo eixo está relacionado direcção da orientação (com vista à aprendizagem ou à participação na formação). Quanto às suas dimensões, a motivação pode ser: Extrínseca, quando os motivos para a acção têm como finalidade evitar um castigo ou atingir uma recompensa; e Intrínseca, quando os motivos para acção estão relacionados com alcance de interesses pessoais, como forma de ultrapassar desafios e usar competências, não sendo necessário recompensas para realizar a acção (Carré, 2001).

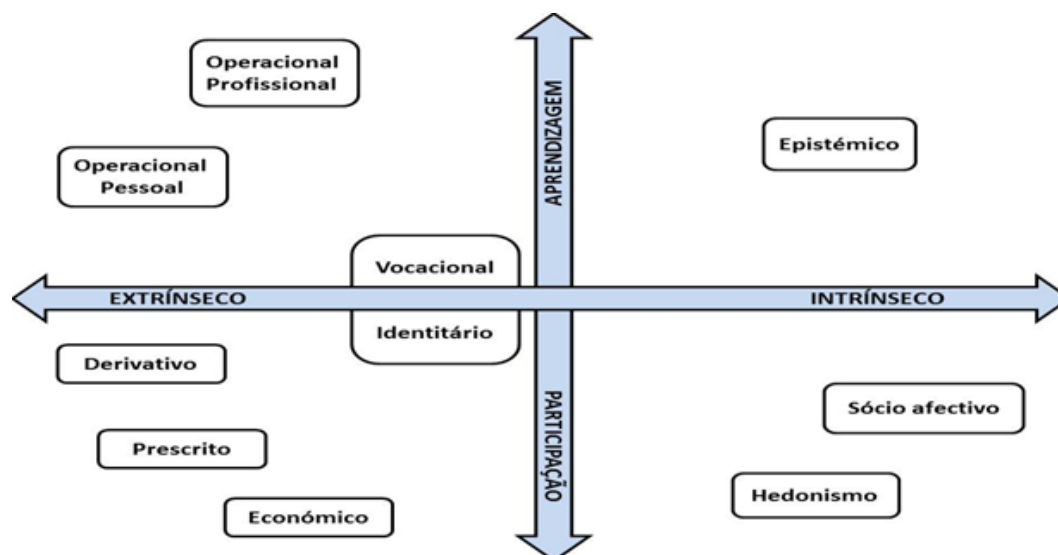


Figura 4 - Dimensões e Motivos de Envolvimento em Formação.  
 Fonte: Adaptado de Carré (2001).

Neste modelo, segundo o autor, os motivos são: 1- contingentes, pois expressam a relação entre o indivíduo com seu projecto de formação e a sua situação num determinado momento da sua vida; 2- plurais, pois é raro um sujeito envolver-se num projecto formativo por apenas uma razão; e 3- evolutivos, porque os motivos para envolvimento do indivíduo num projecto de formação podem ser alteradas ao longo do tempo, dependendo das histórias e das vivências.

Como se pode observar na figura 4 e no quadro 6, os motivos intrínsecos podem-se subdividir em três tipos de motivos: 1- epistémicos, 2- sócio-afectivos e 3- hedonistas. Os motivos epistémicos estão associados à procura do conhecimento como forma de prazer, e não por obrigação. Os motivos sócio-afectivos estão associados à participação em formações pelo gosto em estar e conhecer outras pessoas, valorizando o grupo de formação como forma de aprendizagem. O desenvolvimento de relações interpessoais, novas relações sociais e novos contactos está na origem da procura de formações. O motivo hedonista está relacionado com a procura de formações que ofereçam boas condições materiais, de conforto e de ambiente. As actividades e as boas condições que a formação proporciona são mais

importantes do que o próprio conteúdo formativo e da aprendizagem que se poderá obter (Carré, 2001).

Quadro 6 – Motivos Intrínsecos e Extrínsecos.

	<b>Motivo Intrínseco</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplos</b>
Aprendizagem	Epistémico	Procura do conhecimento como forma de prazer	- Não por obrigação; - Superiores Hierárquicos
Participação	Sócio-Afectivo	- Participação em formações; - Valorização do grupo em formação.	- Gosto em estar e conhecer pessoas; - Desenvolvimento de relações interpessoais - Novas relações sociais e novos contactos
	Hedonista	Procura de formação que ofereça boas condições materiais, conforto e de ambiente	- As actividades e as boas condições que a formação proporciona são mais importantes do que o próprio conteúdo formativo e aprendizagem que se poderá obter
	<b>Motivo Extrínseco</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplos</b>
Participação	Económico	Participação em formação pela aquisição de bens materiais.	- Ajudas de custo - promoção - Aumento do vencimento
	Prescrito	Frequência de formação por imposição e/ou sugestão de alguém influente na organização.	- Superiores Hierárquicos; - Abrigo da lei.
	Derivativo	Participação em formação por ser melhor o contexto de formação do que estar no posto de trabalho.	- Falta de prazer e interesse nas suas actividades laborais; - Contexto formativo torna um individuo mais sociável.
	Identitário	Participação em formação para obter reconhecimento.	- Status social; - Reconhecimento dos seus pares.
Aprendizagem	Vocacionai	Necessidade de obter competência para gestão da carreira profissional.	- Novo emprego; - Manter o emprego; - Evoluir no emprego.
	Operacional pessoal	Necessidade de aquisição de competências pessoais.	- Aprendizagem a nível: pessoal; familiar e social.
	Operacional profissional	Necessidade de aquisição de competências profissionais.	- Melhorar o desempenho profissional; - Resposta à mudança organizacional; - Desempenho de novas funções ou tarefas.

Fonte: Adaptado de Carré (2001)

Os motivos extrínsecos referenciados no quadro 6, segundo Carré (2001), são subdivididos em vários motivos, entre eles: económicos, prescritos, derivativos, vocacionais, identitários, operacionais pessoais e operacionais profissionais. Os motivos económicos estão associados à participação de formações pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. O motivo prescrito está relacionado com a frequência de formações devido a uma imposição e/ou sugestão de alguém influente na organização, pelos superiores hierárquicos ou mesmo pelo abrigo da lei. O motivo derivativo está associado à participação em formação, pelo simples facto de ser melhor estar em contexto de formação do que no seu posto de trabalho. Este facto pode estar relacionado com

as funções que desempenha, o ambiente no local de trabalho, falta de prazer/interesse nas suas actividades laborais ou mesmo porque este contexto formativo o torna um indivíduo mais sociável. O motivo operacional profissional está relacionado com a necessidade de aquisição de competências para melhorar o seu desempenho profissional ou para dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas. O motivo operacional pessoal está associado com a necessidade de aquisição de competências fora do contexto laboral e profissional, mas como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social. O motivo identitário está relacionado com a participação em formações com o intuito de obter reconhecimento dos seus pares e estatuto social. O motivo vocacional, segundo Carré (2001), está associado à aquisição de competências como forma de gestão da sua carreira profissional (procura de um novo emprego, manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego).

Este modelo teórico subentende ainda outros três conceitos ligados às percepções pessoais dos indivíduos. Estes três conceitos são o sentimento de autodeterminação, a percepção de competências e o projecto. O sentimento de autodeterminação exprime uma percepção subjectiva da capacidade de escolha, de tomada de decisão, da capacidade de iniciativa e da autonomia que um indivíduo possui para decidir se participa, ou não participa, se inscreve ou não se inscreve em formações. A percepção de competências está relacionada com a capacidade de auto-avaliação individual com a finalidade de compreender se está preparado ou não para frequência ou participação de acções de formação. E por último, o projecto é a dimensão em que, após a formação e com novas competências e conhecimentos, o indivíduo tem a percepção onde os poderá aplicar ou dar utilidade no seu futuro (Carré, 2001).



Segundo o autor, o estudo dos motivos extrínsecos e dos motivos intrínsecos para a formação, associados às três dimensões referidas anteriormente, torna possível a análise do quadro motivacional de um sujeito numa conjuntura de formação.

## **1.4 - A Formação**

A formação surge da necessidade do indivíduo/organização desenvolver competências, de forma a satisfazer as suas necessidades de aperfeiçoamento e actualização para colmatar lacunas e/ou aprofundar saberes decorrentes do seu processo profissional e social (Carneiro, 2001; Fonseca, 2006).

Neste subcapítulo será abordado a formação profissional, a formação especializada em enfermagem.

### **1.4.1 - A formação profissional.**

A sociedade actualmente é representada por constantes mudanças e transformações a um ritmo acelerado. O aumento da competitividade, e a insegurança em relação ao futuro do mercado de trabalho carecem, neste contexto, de uma constante adaptação por parte das pessoas e das instituições, como constataam alguns autores (*e.g.* Zuick, 2006).

Segundo Sousa (2003), a formação contínua é uma condição importante no desenvolvimento do indivíduo quer a nível pessoal, quer a nível profissional, assim como da organização onde o indivíduo exerce a sua profissão. Devido à velocidade com que os saberes se tornam desactualizados, a adesão à formação contínua auxiliará na adaptação às constantes transformação da sociedade.

A formação é, assim, um instrumento que possibilita dar resposta a este panorama de incertezas e constantes transformações. Num contexto organizacional a formação surge como um plano estratégico que permite uma adaptação permanente, tendo como objectivo ou

finalidade a optimização dos recursos humanos de forma a melhorar a eficácia e a eficiência individual e organizacional face aos novos desafios que ocorrem com enorme rapidez e sem prévio aviso. Desta forma, a formação profissional pode ser analisada como um factor preponderante para atingir o sucesso na qualidade dos recursos humanos, a sua rentabilidade e o seu desenvolvimento. A formação profissional é um instrumento de gestão organizacional, integrando, desta forma, as instituições como uma ferramenta de desenvolvimento contínuo e nunca como algo ocasional ou como um acontecimento único. As competências e os conhecimentos conseguidos, através da formação, são cada vez mais apreciados: i) como forma de resposta às aceleradas transformações tecnológicas, aos distintos e novos formatos de organização do trabalho; e, ii) às diferentes condições circundantes, que determinam a necessidade persistente de crescimento e aperfeiçoamento dos recursos humanos de uma organização. Como identifica Zwiuk (2006), existem bastantes organizações que apostam na formação dos seus trabalhadores como um investimento futuro; e, na sua perspectiva organizacional, observam a formação como um recurso que garante e exprime um incontestável crescimento da competitividade, através da diminuição das diferenças da qualificação laboral em relação à concorrência.

Actualmente, os recursos humanos tendem a ser sistematicamente enaltecidos, onde a informação e o conhecimento são um recurso indispensável para as organizações. A evolução e o desempenho das instituições dependem em grande parte de uma eficaz gestão dos recursos humanos. A formação poderá funcionar como uma forma de compensar as qualificações da população. Esta concepção tem encaminhado, na economia portuguesa, para a disponibilização de verbas dos fundos comunitários. A formação pode ser encarada como um investimento, que possibilita o desenvolvimento de competências, qualificações, conhecimentos, e permite aumentar o capital humano. Uma questão importante é a forma

como é avaliado o retorno dos investimentos efectuados na formação, quer a nível individual, colectivo ou organizacional (Fiolhais, 2008).

No âmbito das políticas públicas, o Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013, definiu como um dos objectivos capitais a qualificação dos Portugueses. O programa desenvolvido para operacionalizar a execução deste propósito é o Programa Operacional Temático Potencial Humano (POPH, 2012) A Autoridade de Gestão do Programa Operacional Temático Potencial Humano (POPH) é uma estrutura de missão criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 162/2007. A actividade do POPH estrutura-se em torno de dez eixos prioritários, a saber: 1 – Qualificação Inicial; 2 – Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida; 3 – Gestão e Aperfeiçoamento Profissional; 4 – Formação Avançada; 5 – Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa; 6 – Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social; 7 – Igualdade de Género; 8 – Algarve; 9 – Lisboa; 10 – Assistência Técnica. Programa Operacional Temático - Potencial Humano 2007-2013 (revisto). No entanto, dentro do âmbito do presente trabalho, releva-se o terceiro e quarto eixo (POPH, 2012).

Adicionalmente, devido ao valor da formação e dos recursos humanos é também de salientar a ISO (International Standard Organization), a qual criou a Norma ISO 10015: Gestão da Qualidade –Linhas de orientação para a Formação [NP ISO 10015:2002 ].

Esta norma salienta que a formação não é uma despesa, considerando-a um investimento, devendo ser desenvolvida e planeada com a finalidade de alcançar resultados (estratégicos) mensuráveis e significantes (melhorar a qualidade; diminuir acidentes e custos; elevar a produção e o lucro). Esta Norma tem duas finalidades: 1- associação entre o desenvolvimento do exercício institucional e o investimento em formação; 2- traçar propostas pedagógicas relacionadas com a finalidade estratégica da instituição.

O desenvolvimento da norma ISO10015 e do programa POPH reflectem também a preocupação internacional nesta problemática, confirmando a importância da formação e dos recursos humanos.

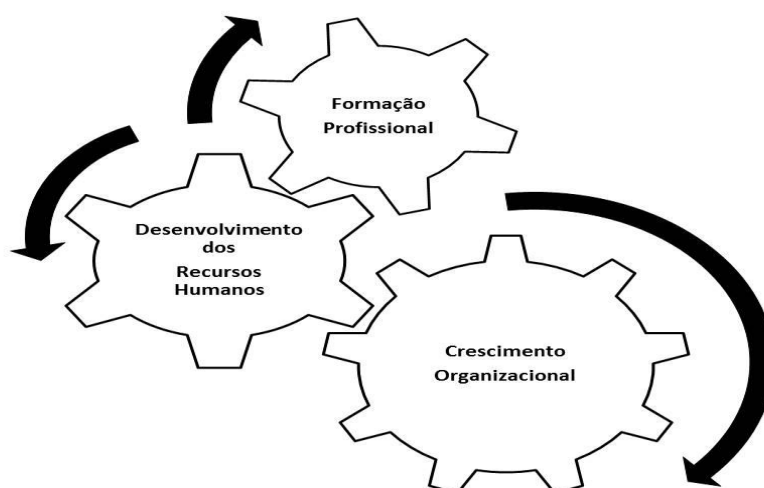
No contexto português, e como refere Alves (2010), as empresas de forma a garantirem a manutenção da competitividade, efectuam formações profissionais de forma a recolherem os benefícios destas para os seus colaboradores, e para as próprias organizações. De forma a dar resposta às novas necessidades internas da organização, e aos novos desafios externos, a legislação laboral estabeleceu diversos ajustes laborais. Um exemplo deste ajustamento laboral é a recente lei do trabalho n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro no Diário da República, 1ª série – N.º 30 que regulamenta os requisitos da Formação Profissional, que as organizações estão decretadas a conferir aos seus trabalhadores, pelo direito à formação. Esta lei do trabalho decreta que cada colaborador tem direito a um mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua, por ano, e no mínimo a 10% dos colaboradores da organização; salvaguardando, assim, o desenvolvimento de competências de forma contínua a todos os colaboradores, em todas as áreas de actividade (Alves, 2010).

Gomes *et al* (2008), defendem, por sua vez, que a formação é um requisito essencial para que os indivíduos revelem um desempenho favorável, para que as organizações consigam adaptar-se às diferentes e distintas necessidades, dispondo no mercado produtos e ou serviços competitivos, fortalecendo a fidelidade dos clientes e executando as suas intervenções de forma mais eficiente e eficaz possível. (Gomes, 2008)

Neste contexto, e segundo Peretti (2001), as políticas de formação devem procurar responder a duas premissas: perante os efeitos do progresso tecnológico e do progresso económico, a formação deve ajudar na adaptação dos recursos humanos às mudanças dos contextos de trabalho, e nas alterações estruturais, adoptando-se mudanças fundamentais e inovadoras, de forma a garantir o desenvolvimento organizacional (Peretti, 2001),

A maximização da eficácia de uma instituição sobre o desenvolvimento do seu capital humano é conseguida, segundo autores como Camara *et al.* (2007), com quatro tipos de objectivos da formação: 1- as organizações devem proporcionar o desenvolvimento das competências profissionais dos seus colaboradores, para que estes consigam cooperar de forma eficaz a execução dos objectivos organizacionais (curto prazo); 2- desenvolver a prática de atitudes e comportamentos ao nível dos recursos humanos, que possibilitem uma maior satisfação profissional e uma maior eficiência no exercício das suas actividades (curto/médio prazo); 3- promover a obtenção de competências e conhecimentos, essenciais à progressão da carreira dos seus colaboradores (médio prazo); 4- promover o desenvolvimento dos seus colaboradores a nível pessoal.

Tendo em conta os aspectos anteriormente referenciados, e como se pode observar na figura 5, pode afirmar-se que a finalidade da formação profissional prende-se com desenvolvimento de competências dos recursos humanos de uma organização, através da mudança de atitudes e comportamentos, conjugando os objectivos dos seus colaboradores com os objectivos organizacionais, desenvolvendo e reforçando o crescimento da instituição e dos seus colaboradores.

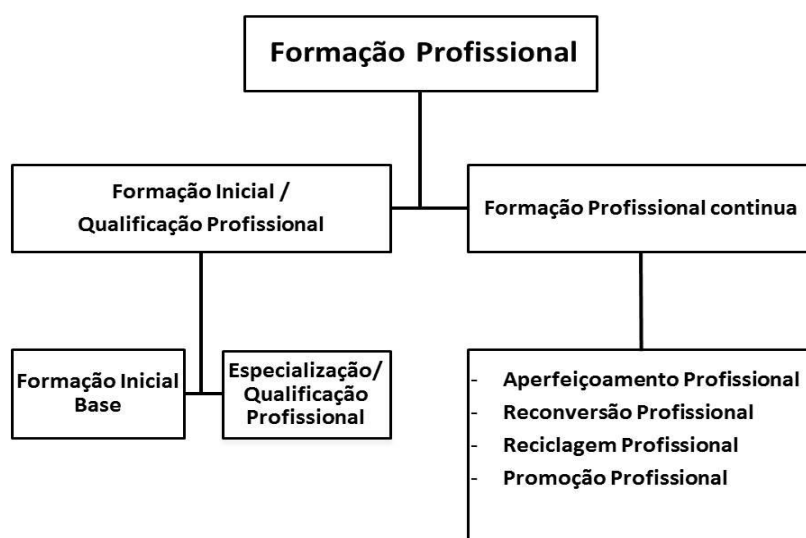


*Figura 5 - Finalidade da Formação Profissional.*  
*Fonte: Adaptado de Pereti (2001)*

Através de diferentes e distintas intervenções formativas é possível desenvolver o exercício de actividades laborais, podendo-se destacar três tipos de intervenções. Segundo Lisboa (2007), evidenciam-se estas intervenções: 1- a formação de integração, orientação e acolhimento, que tem como finalidade a integração de novos elementos na instituição; 2- a formação técnico-funcional, que tem como finalidade a transmissão de conhecimentos e saberes especializados e técnicos, com o objectivo de aperfeiçoar e melhorar o exercício das funções laborais e a 3- formação de desenvolvimento comportamental, que tem como finalidade a obtenção de novos comportamentos, práticas e atitudes no posto de trabalho (Lisboa, 2011).

As intervenções na formação profissional têm como foco o desenvolvimento de três áreas do saber, fundamentais para a execução da prática profissional (Gomes *et al*, 2008). A obtenção de conhecimentos básicos e específicos, essenciais ao desempenho das suas funções laborais (saberes teóricos); e, nunca descorando a sua realização de uma forma racional (Saber-Saber). Estes saberes são elementos cruciais para a adaptação e adequação entre o colaborador e o seu local de trabalho. O exercício das funções laborais subentende competências, e capacidades distintas e diferenciadas adequadas à sua realização (Saber-Fazer), para além de posturas, atitudes, comportamentos, condutas e formas de estar intrínsecas, e ajustadas à função e às necessidades da organização (Saber-Ser e Estar). Estas dimensões do saber estão reunidas num perfil de competências individuais, que reflectem os comportamentos que importam fortalecer e desenvolver. Os conhecimentos de base e específicos do Saber-Saber, o Saber-Fazer envolvem competências técnicas, associadas a processos, métodos, procedimentos e técnicas, - usualmente estão associados competências conceptuais. Por outro lado, as competências humanas estão ligadas aos comportamentos individuais e descrevem os Saberes-Ser e Estar, requeridos para o exercício das funções laborais (Lisboa, 2011).

A formação, como se pode observar na figura 6, possui uma grande área de utilização e uma variedade de áreas de actuação. A formação profissional, no mercado de trabalho, apresenta vários formatos estruturais e modalidades adequadas às distintas carências de formação (Cruz, 1998; art.º 12 do Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de Outubro de 1991).



*Figura 6 - As Diversas Modalidades de Formação.*

*Fonte:* Adaptado de Cardim (2009)

As diversas modalidades de formação descritas (figura 6) têm como finalidade prestar serviço a diversas e distintas populações, com atributos diferentes. Estas diversas modalidades diferenciam-se pelo seu período de duração, conjunturas e método, em concordância com os seus objectivos, finalidades e método de formação profissional, e pode ser repartido em dois grandes grupos de modalidades:

- i) A Formação Profissional Inicial, que tem como finalidade conceder uma preparação de suporte e uma qualificação profissional inicial;
- ii) A Formação Profissional Contínua, tem como finalidade desenvolver a formação profissional inicial, actualizar e desenvolver novas práticas, saberes e conhecimentos; em consonância com as carências individuais e ou organizacionais, a nível

pessoal, profissional, reforçando e fomentando o desenvolvimento e a adaptação às novas imposições e circunstâncias no contexto em que se inserem.

A formação profissional Inicial pode fraccionar-se em formação inicial/base ou em especialização profissional. A formação inicial/base tem como objectivo integrar, preparar e sustentar o indivíduo profissionalmente, ou para a vida adulta, desenvolvendo competências primárias, e imprescindíveis que ajudem na integração e facultem a competência inicial, essencial ao exercício das suas funções. A especialização profissional, por sua vez, é caracterizada por um conjunto integrado de saberes, conhecimentos, comportamentos e competências, que precisam de ser desenvolvidas, fortalecidas, aperfeiçoadas e aprofundadas, com a finalidade de melhorar as experiências compreendidas, no exercício das suas funções laborais (Cardim, 2009).

Por outro lado, a Formação Profissional Contínua contempla quatro sub-modalidades: o aperfeiçoamento profissional; a reconversão profissional; a reciclagem profissional e a promoção profissional (Cruz, 1988). As sub-modalidades, apresentadas anteriormente, têm finalidades e objectivos diferentes, e distintos (Tomás, 2001), a saber:

- O Aperfeiçoamento profissional consiste em aprimorar e complementar as carências individuais, previamente reconhecidas e identificadas, ao nível de comportamentos, conhecimentos, saberes, práticas e posturas, que ocorrem depois da formação inicial;

- A Reconversão profissional visa uma nova formação inicial ou de base, procedida por uma especialização (tem como finalidade atribuir uma qualificação e uma função laboral diferente);

- A Reciclagem profissional visa a obtenção ou a actualização de novas competências, saberes, comportamentos, atitudes e conhecimentos (dentro da mesma função laboral) devido aos progressos tecnológicos e científicos;



- A Promoção profissional tem a finalidade de conceder uma categoria hierárquica superior, promovendo a obtenção de qualificações adequadas à nova categoria

Para além dos benefícios individuais, a formação profissional, também apresenta consequentes resultados positivos para a instituição. A formação deve ser interpretada como investimento, e não como uma despesa, devido ao valor e importância que acresce às organizações. A formação é um recurso dinamizador de mudança, uma componente de desenvolvimento operacional dos colaboradores, que garante as necessidades dos recursos humanos (quando inserida na estratégia da organização), melhorando o desempenho individual e organizacional, actuando directamente sobre o aumento da produtividade (Cardim, 2009; Gomes, 2008).

A eficácia organizacional e a eficácia individual estão estreitamente relacionadas. A formação a nível individual representa o desenvolvimento dos trabalhadores, tendo em conta o desempenho da função, como por exemplo, a motivação, o empowerment, a inovação, o desenvolvimento de competências, a autoconfiança e a realização pessoal (Aguinis, 2009).

A formação permite aos colaboradores uma maior flexibilidade, podendo estes participarem activamente no desenvolvimento organizacional, através do desempenho de funções e da atribuição de responsabilidades, proporcionando uma maior percepção do papel organizacional, garantindo aos colaboradores uma maior capacidade de subsistência da sua empregabilidade, e negociação com a instituição, numa conjuntura de acelerado desenvolvimento tecnológico e de constantes mudanças (Mello, 2010).

### **1.5 - A Formação Especializada em Enfermagem – CPLEE**

A formação profissional é compreendida como um *continuum*, que se inicia na formação base, e que se desenvolve através da formação complementar. As formações pós-

licenciatura, de pós-graduação e os mestrados são formas de enriquecer a formação complementar, garantindo a reflexão suportada sobre a prática (Sousa, 2003).

A enfermagem é um dos sectores socioprofissionais, numa perspectiva dos subsistemas sociotécnicos, que enquadrado num sistema organizacional, presencia a diferenciação crescente de cuidados, face às necessidades dos clientes externos e internos (Frederico, 1999).

O Decreto-Lei 437/91 de 8 de Novembro dá ênfase à formação contínua como forma de desenvolver competências e conhecimentos, prevendo na carreira, alguns requisitos, e que o enfermeiro deve reverenciar, designadamente: 1- Direito à formação contínua, assegurada pelas estruturas organizacionais; 2 – Direito a usar 42 horas ano em comissão gratuita de serviço, para aperfeiçoamento e actualização; 3- Direito à isenção de trabalho máximo até seis meses, interpolados ou seguidos, para realização de actualizações técnica e científica, desde a categoria de especialista, e em triénios não acumuláveis; 4- Dever de realizar um relatório sobre a formação executada, durante o período de dispensa, no prazo de 60 dias.

A formação contínua na carreira de enfermagem tem como objectivos: 1- Actualizar a formação base e facultar a disposição essencial para o desenvolvimento científico e técnico; 2- Adequar às alterações tecnológicas e técnicas e dirigido à realidade laboral; 3- Desenvolver os funcionários a nível socio-profissional, detendo em consideração a sua promoção, na referente carreira (Frederico, 1999).

A progressão na carreira de enfermagem é realizada ao ritmo próprio de cada enfermeiro. Alguns enfermeiros estagnam-se a situações cómodas, outros sobem depressa, outros começam tarde ou fazem pausas nas suas carreiras. Tendo em conta os diferentes ritmos, existem várias etapas comuns, desde o início da carreira de enfermagem (Tappen, 2005).

Patrícia Benner (2005) no seu livro *“From Novice to expert”*, descreveu cinco níveis de competência, no exercício da profissão de enfermagem: 1- Iniciado; 2- Principiante avançado; 3- Competente; 4- proficiente; e, 5- Perito. São considerados iniciados, os recém-licenciados em enfermagem, e a principal característica deste nível é a utilização de regras para orientar as suas acções. O nível de principiante avançado precisa, ainda, de algum apoio de enfermeiros de referência, apesar de apresentar alguma autonomia. O enfermeiro competente, em norma já possui uma experiência profissional entre dois a três anos, e apresenta uma eficiência organizacional e uma autonomia plena, embora não seja tão rápido e flexível como o enfermeiro proficiente. É neste nível que geralmente os enfermeiros decidem frequentar o CPLEE, de forma a adquirir competências específicas. O enfermeiro especialista ou proficiente, já aprendeu com a experiência, e já adquiriu competências específicas. O perito, é o último nível descrito por Benner (2005), e é caracterizado pela extensa competência, conhecimentos, experiência clínica e um domínio intuitivo. Neste quinto nível, os enfermeiros alcançam o topo das suas carreiras, e tornam-se líderes na profissão (Benner, 1984).

A promoção na carreira de enfermagem passa pela obtenção do título de enfermeiro especialista, como foi referido anteriormente. Para obter o título de enfermeiro especialista existem dois percursos: i) através do CPLEE; ou, ii) através do curso de mestrado em enfermagem. Ambos os cursos dão acesso ao título de enfermeiro especialista, após aprovação da OE. O curso de mestrado em enfermagem, para além da obtenção do título de enfermeiro especialista, atribui o título de mestre em enfermagem. Actualmente existem seis cursos de pós-licenciatura de especialização em enfermagem CPLEE, que são: saúde materna e obstétrica; saúde infantil e pediatria; médico-cirúrgica; reabilitação; comunitária; e, por último, saúde mental e psiquiatria. Existe, de igual forma, seis cursos de mestrado em enfermagem (que também atribuem o título de enfermeiro especialista), designadamente:

curso de mestrado em enfermagem; cursos de mestrado em enfermagem comunitária; curso de mestrado em enfermagem de saúde infantil e pediatria; curso de mestrado em enfermagem médico-cirúrgica; curso de mestrado em enfermagem de reabilitação; curso de mestrado em enfermagem de saúde materna e obstétrica; e, curso de mestrado em enfermagem de saúde mental e psiquiatria (Ordem dos Enfermeiros, 2012).

O CPLEE procurar aprofundar as competências para uma prestação de cuidados de enfermagem especializados, com vários objectivos, nomeadamente: i) que o enfermeiro especialista desenvolva uma prática de cuidados, cada vez mais eficiente; ii) que aumente as suas competências para executar uma supervisão clínica proficiente; iii) e para otimizar as relações com os utentes, no sentido da máxima obtenção de ganhos em saúde, sensíveis aos cuidados de enfermagem (Ordem dos Enfermeiros, 2012).

As competências científicas, técnica e humana do enfermeiro especialista admitem uma prestação de cuidados gerais, e de cuidados de enfermagem especializados, na área clínica da sua especialidade. Estas competências foram descritas anteriormente no conteúdo funcional da categoria de enfermeiro e enfermeiro principal. O conteúdo programático do CPLEE segue uma matriz deliberada pela OE. Parte dessa matriz é comum a todos os cursos; tendo, também, a parte específica, de acordo com a área. Os temas comuns dos CPLEE são: enquadramento conceptual dos cuidados de Enfermagem; liderança, gestão de cuidados e supervisão clínica; ética e deontologia da enfermagem; questões legais associadas aos cuidados de saúde. Os cursos realizados a tempo inteiro têm a duração de dois a três semestres curriculares. A carga lectiva mínima é de novecentas horas. O curso de especialização em enfermagem de saúde materna e obstetrícia deve ter a duração mínima de dezoito meses (Ordem dos Enfermeiros, 2012).

Para admissão e ingresso ao CPLEE é necessário ser titular do grau de licenciado em Enfermagem, ou equivalente legal; ser detentor do título profissional de enfermeiro e ter no

mínimo dois anos de experiência profissional como enfermeiro. O preenchimento das vagas é feito através de concursos organizados por cada estabelecimento de ensino (Ordem dos Enfermeiros, 2012).

No próximo capítulo será apresentado a problematização e o modelo de análise, que conduziu o presente estudo.

## **CAPITULO II**

### **2. - Problematização e Modelo de Análise**

Neste capítulo apresenta-se a problemática da presente investigação, e o respectivo modelo de análise proposto. Assim, Introduz-se a pergunta de investigação e os principais objectivos. Adicionalmente, são apresentadas as dimensões e variáveis do estudo, desembocando na apresentação do corpo de hipóteses.

#### **2.1 - Tema e Problema de Investigação**

Actualmente a enfermagem é vista como sendo uma das profissões fundamentais no SNS. Constantemente ouve-se falar sobre a falta de enfermeiros, desemprego, contractos precários e emigração. Tendo em conta o panorama actual dos enfermeiros portugueses e do país, e a importância desta profissão, pouco se fala da motivação destes profissionais no desempenho das suas funções nas respectivas organizações. Por outro lado, as organizações tendem em investir na formação do seu capital humano, de forma a obter proveitos, em diversas direcções, como foi descrito no capítulo anterior.

Segundo Lakatos (2011), o tema de investigação é o objecto (que mereça ser investigado cientificamente) que se pretende pesquisar, estudar, e que tenha requisitos que possam ser delimitados e formulados, tendo em conta a pesquisa. O problema é descrito por Lakatos (2011) como sendo uma dificuldade prática ou teórica, no estudo ou pesquisa de uma realidade, no qual se deve encontrar uma resposta.

Assim, o foco deste estudo está relacionado com a formação contínua e especializada em enfermagem, tendo como ponto de partida a seguinte questão: *Quais as principais*

*motivações que conduzem os enfermeiros a frequentarem o CPLEE, em organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa?*

A motivação é, aqui, analisada com base nas suas diversas dimensões, apresentadas no modelo de Philippe Carré (2001), e que foram, descritas na revisão de literatura, anteriormente apresentada. Recordando, apresentaram-se como dimensões os motivos intrínsecos: epistémicos, sócio-afectivo, hedonista; os motivos extrínsecos: derivativos, económicos, prescritos, operacional profissional, operacional pessoal, vocacional e identitários.

## **2.2 - Objectivos do Estudo**

Os objectivos tornam explícita a problemática de estudo. São os objectivos que definem o que se pretendem atingir, o que se pretende procurar, desenvolvendo os saberes sobre o tema definido (Lakatos, 2011). Os objectivos não são, exclusivamente, fruto da revisão de literatura descrita no capítulo preliminar. Assim, o presente trabalho assume como objectivos gerais: 1- Consolidar o questionário da motivação para a formação desenvolvido por Philippe Carré (2001), aplicado à população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE; 2- Analisar e compreender os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE.

Tendo por base os objectivos anteriores, assumem-se os seguintes objectivos específicos:

1. Elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função da idade;
2. Analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do género;

3. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do estado civil;
4. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do vínculo à instituição;
5. Circunscrever os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função da situação financeira.
6. Verificar a correlação entre as percepções pessoais e os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE.
7. Evidenciar motivos emergentes na frequência do CPLEE, por parte dos enfermeiros, que não estejam contemplados no modelo de análise proposto.

De acordo com estes objectivos desenvolveu-se um modelo de análise, ilustrado na figura seguinte, tendo por base o instrumento adoptado: o Questionário da Motivação para a Formação (QMF), de Carré (2001). Este instrumento orientou a recolha e análise dos dados. São figurados no quadro 7 os conceitos/constructos, dimensões, variáveis, e os factores/indicadores que foram analisados neste trabalho.

Quadro 7 - Modelo de Análise.

Constructo	Dimensões	Variáveis	Número de variáveis no questionário	Factores (itens do questionário – número das perguntas)
Caracterização da Amostra	Perfil Socioeconómico	Sexo	1	Parte 1: 1
		Idade	1	Parte 1: 2
		Estado civil	1	Parte 1: 3
		Vínculo à instituição	1	Parte 1: 4
		Situação Financeira	1	Parte 1: 5
Motivação para a especialização	Motivação Intrínseca	Epistémicos	4	Parte 2: 14-26-32-38
		Sócio-afectivos	4	Parte 2: 3-11-25-40
		Hedónicos	4	Parte 2: 2-7-21-31
	Motivação Extrínseca	Económicos	4	Parte 2: 15-28-33-36
		Prescritos	4	Parte 2: 12-20-22-24
		Derivativos	4	Parte 2: 8-10-19-34
		Operacional Profissional	4	Parte 2: 5-9-37-39
		operacional Pessoal	4	Parte 2: 13-16-29-35
		Identitário	4	Parte 2: 1-6-23-30
		Vocacional	4	Parte 2: 4-17-18-27
Percepções pessoais dos indivíduos	Autodeterminação	Autodeterminação	3	Parte 3: 4-10- 18
	Percepção de Competências	Percepção de Competências	12	Parte 3: 2-3-7-9-11-12-13-14-19-1-5-17
	O Projecto	O Projecto	5	Parte 3: 6-8-15-16-20



*Fonte:* Autor (2013)

De acordo com o modelo anteriormente apresentado, são seguidamente descritas as variáveis do proposto modelo, e que, posteriormente constituem o corpo de hipóteses.

### **2.3 – Operacionalização do Modelo: As Variáveis do Estudo**

As variáveis são propriedades, factores ou aspectos potencialmente mensuráveis, através de valores numéricos, compreensíveis na problemática em estudo (Lakatos, 2011). Segundo Lakatos (2011), a variável dependente é a característica (valor, factor, aspecto) que se pretende analisar, estudar ou descobrir. Esta variável, é influenciada pela variável independente; as respostas, resultados ou consequências (da variável dependente) são distintas, consoante a manipulação intencional (variável independente) do investigador. Tendo em conta a problematização deste trabalho, foi definida como variável dependente: A motivação que leva os enfermeiros a frequentar o CPLEE.

A variável independente, segundo Lakatos (2011), é descrita como o factor determinante que influencia ou afecta outra variável, mantendo uma relação entre a realidade observada e o efeito de um determinado fenómeno sobre essa realidade, produzindo um possível resultado. Definiu-se como variáveis independentes para este estudo: 1- Idade; 2 - Género; 3- Estado Civil; 4- Vínculo à instituição; 5- Situação financeira.

A variável interveniente é considerada uma determinante da variável dependente, e uma consequência da variável independente. Esta variável encontra-se entre a variável dependente e a variável independente, numa subsequência causal, com a finalidade de anular, aumentar ou diminuir o efeito da variável independente sobre a variável dependente (Lakatos, 2011).

Foram definidas como variáveis intervenientes para este estudo: 1- A motivação de natureza epistémica; 2- A motivação de natureza sócio – afectiva; 3- A motivação de natureza hedonista; 4- A motivação de natureza económica; 5- A motivação de natureza prescrita; 6- A motivação de natureza derivativas; 7- A motivação de natureza operacional profissional; 8- A motivação de natureza operacional pessoal; 9- A motivação de natureza identitária; 10- A motivação de natureza vocacional.

## **2.4 - Hipóteses de Investigação**

As hipóteses são suposições, realizadas no esforço de apurar a validade de respostas existentes para uma problemática. As hipóteses direccionam uma verificação empírica, são proposições que antecedem a constatação dos factos. Na pesquisa científica, a finalidade das hipóteses é sugerir explicações e pesquisar outras informações (Lakatos, 2011)

Partindo dos objectivos equacionados para o presente estudo, decidiu-se adoptar um questionário já testado, e adaptado a esta população. Consequentemente, a amostra foi seleccionada por conveniência. As hipóteses foram formuladas com a intenção de encontrar relações entre o perfil socioeconómico dos enfermeiros participantes, integrando-se como variáveis principais: a idade, o género, o estado civil, o vínculo à instituição e a situação financeira. A partir desta problemática, seleccionaram-se variáveis sócio-demográficas, que permitissem traçar o referido perfil dos participantes, e ajudassem a compreender os factores críticos na decisão de frequentar o CPLEE. Assim, o corpo de hipóteses que seguidamente se apresenta, foi estabelecido empiricamente, e orientado pelos objectivos já referidos ao longo do presente trabalho:

Hipótese 1: A idade é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Hipótese 2: O género é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Hipótese 3: O estado civil é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

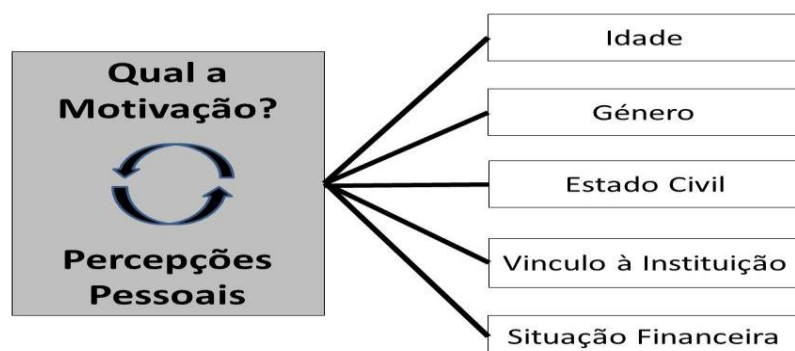
Hipótese 4: O vínculo à organização é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Hipótese 5: A situação financeira é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Hipótese 6: As percepções pessoais sobre a importância do CPLEE estão correlacionadas com a motivação dos enfermeiros na decisão da sua frequência.

De acordo com o apresentado, a figura seguinte apresenta o corpo de hipóteses que orientou o presente trabalho.

.



*Figura 7 – Corpo de Hipóteses do Estudo.*

Fonte: Autor (2013)

Como já foi referido, este estudo pretende analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE, tendo surgido o interesse na investigação da influência das variáveis idade, género, estado civil, vínculo à instituição e situação financeira na referida motivação. As hipóteses do estudo foram construídas sob duas perspectivas: teoricamente e empiricamente. Adoptou-se o contributo teórico do modelo de Carré (2001), sobre as

questões motivacionais, já anteriormente descrito. E, uma vez que o conjunto dos objectivos, encerram as percepções e a construção do perfil de uma classe profissional muito específica, - *i.e.*, os especialistas em enfermagem -, decidiu-se enveredar pela via empírica, no sentido de fazer um diagnóstico mais próximo da realidade desta problemática. As razões para a escolha desta via empírica são, então: i) os objectivos do estudo, e os interesses pessoais do autor, enquanto enfermeiro especialista/profissional da saúde; e, ii) a inexistência de estudos que abordem as variáveis em questão, as quais são imprescindíveis para a identificação do perfil do enfermeiro especialista, nomeadamente as variáveis demográficas.

Adicionalmente, foi integrada a hipótese nº6 por forma verificar a correlação descrita por Philippe Carré (2001) entre as percepções pessoais e a motivação.

No capítulo seguinte serão abordados os métodos e procedimentos metodológico utilizados neste estudo.

## **CAPITULO III**

### **3. – Métodos e Procedimentos Metodológicos**

Inicialmente é descrito o tipo de estudo, o campo empírico e a amostra do estudo. De seguida, são apresentadas as técnicas e instrumento de recolha de dados, utilizadas nesta investigação, e que inclui a descrição do instrumento QMF (Carré, 2001). Por último, apresentam-se os procedimentos de recolha de dados, que inclui a descrição do trabalho de campo realizado na recolha de dados, os critérios de inclusão e exclusão, a apresentação das técnicas estatísticas de tratamento dos dados.

#### **3.1 – Método - Tipo de Estudo**

O método, segundo Lakatos (2011), visa a integração de actividades racionais e sistemáticas, que possibilitam obter o conhecimento válido e alcançar os objectivos delineados. Assim, o método permite uma orientação científica através de uma sequência de etapas, permitindo ao investigador detectar erros e auxiliar nas suas decisões (Lakatos, 2011).

Este estudo trata-se de um análise correlacional exploratória, transversal, e quantitativa. Um estudo correlacional, segundo Cohen (2011), tem como finalidade principal analisar dois campos:

1- Analisar/identificar relações entre variáveis, com o intuito de testar hipóteses prescritas pelo investigador. Desta forma pretende-se verificar a existência de relações entre as variáveis, presentes no objecto de estudo em questão; e compreender qual a sua importância, e em que sentido é que se instituem.

2- Prenunciar o comportamento de uma variável (estudos de predição), com a finalidade de encontrar uma ligação entre o comportamento da variável dependente e independente.

Para analisar e enunciar quantitativamente a importância, intensidade/grau e o sentido relacional entre as variáveis, recorre-se aos coeficientes de correlação. Existem diversos tipos de medidas de correlação e a selecção obedece ao tipo de variável e a das suas escalas de medida (Cohen, 2011).

Um estudo exploratório, segundo Lakatos (2011), pretende descrever uma situação ou fenómeno, com base na pesquisa de conhecimentos existentes. São formuladas algumas hipóteses baseadas em saberes prévios, com a pretensão de as confirmar ou refutar (Lakatos, 2011).

Segundo Mausner (2009), num estudo transversal ou inquérito, as variáveis são reconhecidas num determinado espaço temporal, sendo determinadas as relações entre as mesmas; ou seja, este tipo de estudo não determina um acompanhamento temporal de factos para a realização de deduções de causalidade.

A forma de abordagem do estudo foi através da pesquisa quantitativa, que segundo Lakato (2011) transforma em valores numéricos as informações e opiniões, de forma a serem analisadas e organizadas, utilizando métodos e técnicas estatísticas. A utilização do método quantitativo subentende um domínio teórico do assunto em estudo, para poder realizar uma análise credível numa investigação científica (Lakato, 2011).

Este estudo, dentro da metodologia quantitativa, assentou numa perspectiva descritiva e interpretativa, utilizando um inquerido por questionário, como método de recolha de dados. Segundo Valentim (2008), a pesquisa descritiva e interpretativa observa, regista, correlaciona e descreve os eventos de uma estabelecida realidade, sem ter a preocupação de os manipular. O investigador, após a revisão da literatura e definição do tema e problema, inicia a recolha

de dados para, posteriormente, os analisar e comparar com a literatura anteriormente revista (Valentim, 2008).

### **3.2 – Campo Empírico**

Segundo Quivy (2005), para além do conhecimento do tipo de dados a ser recolhidos, também é importante delimitar o campo de análise empírica, o qual se passa seguidamente a descrever.

#### **3.2.1 – Limitação geográfica do campo de análise empírica.**

A população definida para este estudo foi os enfermeiros que exercem funções na subdivisão Oeste do distrito de Lisboa.

O distrito de Lisboa está inserido na província da Estremadura, situando-se na região de Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos de nível II (NUTSII). Importa clarificar que a NUTS é uma codificação geográfica, criada pela União Europeia com finalidades estatísticas, que identifica áreas/regiões ou divisões administrativas dos países membros. Segundo Decreto-Lei N.º 244/2002 de 5 de Novembro, a NUTS compre 3 níveis: NUTS I; NUTS II e NUTS III. Em Portugal esta codificação geográfica está estratificada da seguinte forma:

- NUTS I - Está dividido em 3 partes: Portugal Continental; Região autónoma da Madeira e Região autónoma dos Açores.

- NUTSII - Está dividido em 5 Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) do: Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve.

- NUTS III - Está dividido em 26 partes como se pode verificar no quadro 8.

Quadro 8 - Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos.

NUTSIII Norte	NUTSIII Centro	NUTSIII Lisboa	NUTSIII Alentejo	NUTSIII Algarve
Alto Trás-os-Montes	Baixo Mondego	<b>Grande Lisboa</b>	Alentejo Central	Algarve
Ave	Baixo Vouga	Península de Setúbal	Alentejo Litoral	
Cávado	Beira Interior Norte		Alto Alentejo	
Douro	Beira Interior Sul		Baixo Alentejo	
Entre Douro e Vouga	Cova da Beira		<b>Lezíria do Tejo</b>	
Grande Porto	Dão-Lafões			
Minho-Lima	Médio Tejo			
Tâmega	<b>Oeste</b>			
	Pinhal Interior Norte			
	Pinhal Interior Sul			

Fonte: Autor, adaptado de Decreto-Lei N.º 244/2002 de 5 de Novembro

Conforme se pode observar no quadro 8, o distrito de Lisboa compreender três áreas de NUTS III, e três grandes regiões: a região centro (oeste), a região centro (a grande Lisboa) e a região do Alentejo (lezíria do Tejo). Neste sentido, pode afirmar-se que a caracterização do distrito de Lisboa em NUTS abrange uma área geográfica extensa, tendo sido seleccionado por conveniência a área NUTS III Oeste, com a inclusão dos concelhos pertencentes ao distrito de Lisboa, e excluindo os concelhos pertencentes ao distrito de Lisboa, como se pode observar na seguinte figura 8.

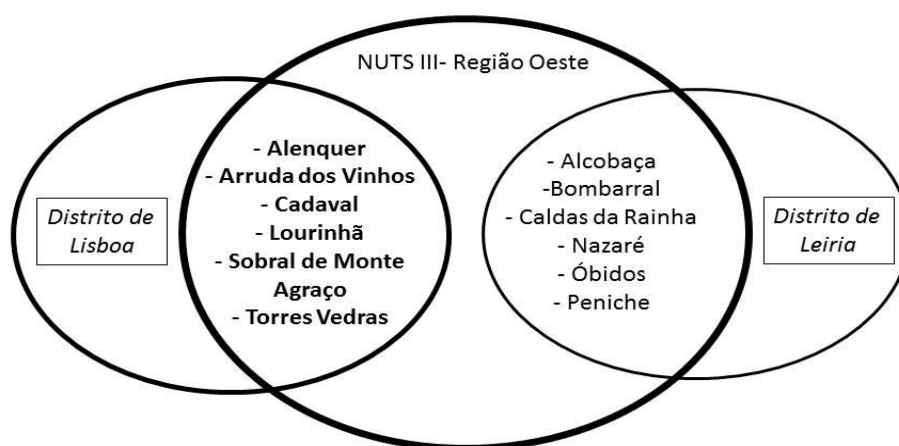


Figura 8 - Divisão por Distrito do NUTS III Oeste

Fonte: Autor adaptado de Decreto-Lei N.º 244/2002 de 5 de Novembro



Geograficamente, o distrito de Lisboa está dividido na região da Lezíria do Tejo, região Oeste, e região da Grande Lisboa. Por sua vez, a região Oeste é composta pelos municípios de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras, reforçando desta forma a exclusão dos municípios do distrito de Leiria.

### **3.2.1 – Limitação do campo empírico.**

A população definida para este estudo foi os enfermeiros, que exercem funções no sector público, na subdivisão Oeste do distrito de Lisboa. Devido à complexidade de alcançar dados sobre todos os enfermeiros desta sub-região, foi delimitada e seleccionada, por conveniência económica e limites temporais, o sector público.

Segundo o Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de Dezembro do Diário da República, 1.<sup>a</sup> série - N.º 249, o ministério da saúde é o departamento do governo o responsável pela condução e definição da política nacional de saúde. Organicamente, está estruturado nos seguintes organismos: 1- Administração directa do Estado; 2-Administração indirecta do Estado, 3- Sector Empresarial do estado.

Atendendo às limitações geográficas do estudo, observou-se a dependência da Administração indirecta do Estado - a Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (ARSLVT). O âmbito de jurisdição da ARSLVT, segundo R.C.M. n.º 39/2006, de 21 de Abril, bem como da Lei Orgânica das Áreas Regionais de Saúde, IP (D.L. n.º 222/2007, de 29 de Maio), engloba os distritos de Lisboa, Setúbal, Santarém e Leiria, encontrando-se nesta área cerca de 22 unidades hospitalares das quais 8 são centros hospitalares, e 22 Agrupamento de Centros de Saúde (ACES).

A delimitação geográfica pré definida, direcciona a selecção do ACES Oeste Sul, pertencente ao ACES da região de Lisboa e Vale do Tejo, que é composto pelos antigos centros de saúde da Lourinhã, Torres Vedras, Cadaval, Arruda dos Vinhos, Alenquer e Sobral

de Monte Agraço. O Centro Hospitalar de Torres Vedras é uma unidade Hospitalar, constituída pelo hospital de Torres Vedras e o Hospital do Barro, pertencente à ARSLVT, e que se encontra enquadrado nos requisitos geográficos propostos (Ministério da Saúde, 2012).

### **3.3 – A Amostra**

Este estudo partiu de uma amostragem probabilística e sem reposição. Uma amostragem probabilística pode ser sujeita a tratamento estatístico, permitindo compensar erros amostrais, e outros determinantes para a representatividade e significância da amostra. A amostragem sem reposição compreende que cada pessoa só entra uma vez para a amostra (Lakatos, 2011).

Segundo a Ordem dos Enfermeiros (2013), estão inscritos na referida Ordem um total de 65467 enfermeiros. Cerca de 81,4% (53301 enfermeiras) são referentes a enfermeiros do género feminino, e cerca 18,6% (12166 enfermeiros) ao género Masculino. Só na ARSLVT estão em exercício 15000 enfermeiros (12247 Enfermeiras e 2753 Enfermeiros), o que representa cerca de 23% do total de inscritos na Ordem dos Enfermeiros .

A amostra é uma fracção convenientemente escolhida do universo (população), é um subconjunto da população (universo) (Lakatos, 2011). A amostra deste estudo é composta por 150 enfermeiros, a exercerem funções de enfermagem, na subdivisão Oeste do distrito de Lisboa. Na população definida para o estudo, tendo em conta a delimitação auto-imposta pelo sector público, poderemos encontrar duas grandes Instituições de Saúde: o Agrupamento de Centros de Saúde (ACES), e Centro Hospitalar de Torres Vedras (CHTV), como já foi referido anteriormente.

De seguida, é apresentado o instrumento de recolha de informação utilizado nesta investigação, que inclui, a forma de construção do questionário por Philippe Carré (2001), a descrição do trabalho de campo realizado na recolha de dados, os critérios de inclusão e exclusão. Segue-se a apresentação das técnicas estatísticas de tratamento dos dados.

### **3.4 – Técnicas e Instrumento de Recolha de Dados**

Num estudo quantitativo, o inquérito por questionário é o instrumento de pesquisa de informação de eleição. Segundo Lakatos (2011), um questionário é composto por uma sequência organizada de questões, que são respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Segundo o mesmo autor, tem como principais vantagens a obtenção de maior número de pessoas, em simultâneo; e, a consequente economia de tempo, abrange uma maior área geográfica, menos meios humanos envolvidos, respostas mais rápidas, garantindo anonimato, maior liberdade e segurança na resposta, e menor influência do entrevistador (Lakatos, 2011).

Aplicou-se, aos indivíduos pertencentes à amostra, um questionário (Anexo II) composto por três partes, e constituído por um total de 67 questões.

A primeira parte é constituída por 7 perguntas, que têm o intuito de caracterizar a amostra, sendo composta por questões como: 1- a Idade, 2- o Sexo, 3- o Estado Civil, 4- o Vínculo à Instituição, 5- a condição financeira, 6- a disponibilidade horária para a frequência de cursos, e 7- a opinião sobre a carga horária dos cursos.

Esta primeira parte é composta por: perguntas de resposta dicotómica (pergunta nº1); duas perguntas de resposta múltipla (pergunta nº2, nº3 e nº4); e, três perguntas (pergunta nº5, nº6 e nº7) de formato tipo Likert, com uma escala de cinco opções, como demonstra o seguinte quadro: 1-Muito Boa; 2- Boa; 3-Suficiente; 4- Insuficiente e 5- Péssima.

Quadro 9 – Escala de avaliação utilizada nas perguntas da primeira parte do questionário, nas perguntas nº4, nº5 e nº6

Péssima	Insuficiente	Suficiente	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

As perguntas dicotômicas são perguntas de resposta fechada, caracterizadas por serem fixas, em que o entrevistado selecciona uma de duas opções. As perguntas de escolha múltipla, apesar de serem respostas fechadas, apresentam várias informações/opções sobre um determinado assunto (Lakatos, 2011).

A segunda parte do questionário apresenta 40 questões, baseada no Questionário da Motivação para a Formação (QMF), construído originalmente por Philippe Carré (2001) (Anexo III), apresentando os constructos motivos intrínsecos e extrínsecos.

O QMF, segundo pesquisa bibliográfica, foi aplicado em Portugal por Cláudia Correia (2009), que traduziu este questionário em língua portuguesa, na sua dissertação de mestrado em ciências da educação, da Faculdade de Psicologia e Ciências da educação da Universidade de Coimbra (Anexo IV).

Uma vez que o QMF já estava traduzido, aplicado e validado, a num nível científico, em Portugal, foi pedida autorização para utilização e adaptação (tendo em conta a população do estudo e o tipo específico de formação) do questionário da motivação para a formação (Anexo V). Após aceitação por parte de Cláudia Correia (2009), o QMF foi adaptado, sem ter comprometido a sua sequência lógica ou forma de interpretação. Neste âmbito, foi substituída a palavra formação por CPLEE, que é um tipo de formação específica na profissão de Enfermagem, como foi abordado no capítulo anterior. As perguntas com respostas em forma de escala de Likert passaram de 4 para 5 opções, tendo sido introduzido ao original a opção neutra (nem concordo, nem discordo). As questões têm como respostas um formato de Likert,

com cinco opções: 1-discordo totalmente; 2- discordo; 3-nem discordo, nem concordo; 4-Concordo e 5- Concordo totalmente, como demonstra o quadro 10.

Quadro 10 – Escala de avaliação utilizada nas perguntas da segunda parte do questionário, QMF.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Estas 40 questões encontram-se organizadas da seguinte maneira: motivos intrínsecos - 4 itens Epistémicos, 4 itens Sócio Afectivos, 4 itens Hedonistas; motivos extrínsecos - 4 itens Económicos, 4 itens Prescritos, 4 itens Derivativos, 4 itens Operacionais Profissionais, 4 itens Operacionais Pessoais, 4 itens Identitários, 4 itens Vocacionais, como demonstra o quadro 11.

Quadro 11 – Número de Itens e perguntas correspondentes aos motivos do QMF.

Motivos	Número de Itens QMF	Números da Perguntas QMF
Epistémicos	4	14-26-32-38
Sócio Afectivos	4	3-11-25-40
Hedonistas	4	2-7-21-31
Económicos	4	15-28-33-36
Prescritos	4	12-20-22-24
Derivativos	4	8-10-19-34
Operacionais Profissionais	4	5-9-37-39
Operacionais Pessoais	4	13-16-29-35
Identitários	4	1-6-23-30
Vocacionais	4	4-17-18-27

A terceira parte do questionário é constituída pelas restantes 20 questões, que tem por base a dimensão da percepção pessoal: sentimento de autodeterminação, percepções de competências e projecto. Segundo Carré (2001), estas três dimensões são importantes para ser possível a analisar o quadro motivacional de um sujeito; *i.e.*, numa conjuntura de formação é necessário realizar um estudo dos motivos extrínsecos e dos motivos intrínsecos para a formação, associados às três dimensões referidas anteriormente. Nesta terceira parte, as

questões têm como respostas um formato de Likert, com cinco opções: 1-disconcordo totalmente; 2- discordo; 3-nem discordo, nem concordo; 4- Concordo e 5- Concordo totalmente. Estas 20 questões encontram-se organizadas da seguinte maneira (ver quadro 12): 4 itens para Sentimentos de Autodeterminação; 9 itens para Percepções de Competências; 5 itens para Projectos.

Quadro 12 – Número de Itens e perguntas correspondentes à Percepção Pessoal.

Dimensão da Percepção Pessoal	Número de Itens QMF	Números da Perguntas QMF
Autodeterminação	3	4-10-18
Percepção de Competências	12	1-2-3-5-7-9-11-12-13-14-17-19
O Projecto	5	6-8-15-16-20

### 3.4.1 - Pré-teste.

A finalidade do pré- teste é fidedignizar, validar e operacionalizar o questionário. O questionário depois de pronto deve ser aplicado a uma população de características semelhante à população em estudo, sem estes nunca serem alvo de estudo (Lakatos, 2011).

O pré-teste (Anexo VI) foi aplicado em Agosto de 2012 a um grupo de 5 enfermeiros do centro de saúde de Monte Real, no concelho de Leiria, com o intuito de testar a primeira parte do questionário. Os questionários foram entregues e recolhidos no mesmo dia. Através da aplicação do pré-teste detectou-se que as respostas à questões 5, 6, 7 da primeira parte eram ambíguas, tal como as 40 perguntas da segunda parte, e as 20 perguntas da terceira parte. Este facto está relacionado com facto de utilizar a escala de Likert com quatro opções, tal como o questionário se apresentava originalmente, não contendo na sua escala de avaliação um factor neutro. Face a esta evidência, essas questões foram reformuladas, após analisadas as sugestões apresentadas pelos inquiridos; e, como referido anteriormente, foi acrescentado na escala de avaliação o factor neutro como se pode observar no quadro 13.

Quadro 13 – Alterações Introduzidas Após o Pré-Teste.

1ª Parte do Questionário Pergunta nº5-6-7					
Original	Péssima	Insuficiente	Boa	Muito Boa	
Alteração	Péssima	Insuficiente	Suficiente	Boa	Muito Boa
2ª Parte do Questionário, da Pergunta nº1 à Pergunta nº40					
Original	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	
Alteração	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
3ª Parte do Questionário, da Pergunta nº1 à Pergunta nº 20					
Original	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	
Alteração	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

### 3.4.2 - Recolha de dados e procedimentos metodológicos.

A recolha de dados realizou-se durante os meses Outubro, Novembro de 2012 e Janeiro de 2013. Mediante a aprovação do ACES Oeste Sul (Anexo VII) e CHTV (Anexo VIII) foram enviados os questionários para a área de recursos humanos, que distribuiu os questionários pelos enfermeiros, através da plataforma informática Google drive. Os questionários apresentavam nos cabeçalhos instruções claras e precisas, necessárias para o seu preenchimento. Os inquiridos participaram voluntariamente, conhecedores da finalidade do estudo, assegurando-se a preocupação do consentimento informado. A confidencialidade e o anonimato foram outros aspectos importantes, e assegurados junto dos participantes.

Foram incluídos no estudo todos os indivíduos que mostraram interesse em participar (os critérios de inclusão). E foram excluídos no estudo todos os indivíduos que não mostraram interesse em participar (os critérios de exclusão).

Após a recolha dos dados, foi importada da plataforma Google Drive os dados dos questionários, no formato do programa Microsoft excel. Seguidamente os dados foram

importados para a plataforma estatística Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 17.0.0, para a Microsoft Windows, onde foram apurados os dados. Seguidamente são descritas as técnicas estatísticas usadas no presente estudo.

### **3.5- Métodos Estatísticos Utilizados**

Neste subcapítulo apresenta-se a metodologia de análise de dados utilizada: estatística descritiva; Análise de consistência interna de escalas; Teste t de Student e testes de Mann Whitney; Testes ANOVA e Kruskal-Wallis; e Coeficiente de correlação de Pearson.

#### **3.5.1. Estatística descritiva.**

Em termos de estatística descritiva apresentam-se, para as variáveis de caracterização, as tabelas de frequências e gráficos ilustrativos das distribuições de valores verificadas; e, para as variáveis quantitativas ou escalares, também as estatísticas relevantes.

As variáveis medidas em escala de Likert foram analisadas através das categorias apresentadas. Para as variáveis da escala de medida, apresentam-se alguns dados relevantes, como:

- 1- Os valores médios obtidos para cada questão (para as questões numa escala de 1 a 5, um valor superior a 3 é superior à média da escala).
- 2- Os valores do desvio padrão associados a cada questão que representam a dispersão absoluta de respostas, perante cada questão.
- 3- O coeficiente de variação, que ilustra a dispersão relativa das respostas: quanto maior, maior é a dispersão de respostas.
- 4- Os valores mínimos e máximos observados.
- 5- Gráficos ilustrativos dos valores médios das respostas dadas às várias questões.



### **3.5.2. Análise de consistência interna de escalas.**

A análise de consistência interna permite estudar as propriedades de escalas de medida e as questões que as compõem. O procedimento utilizado calcula medidas de consistência interna da escala, e também fornece informação sobre as relações entre itens individuais numa escala. Podem ser usados coeficientes de correlação inter-classes para calcular estimativas de consistência interna (Cronbach, 1951)

No SPSS, estão disponíveis vários modelos de análise da consistência interna e validade:

- 1- Alpha (Cronbach): Modelo de consistência interna, baseado na correlação inter-item.
- 2- Split-half: Divide a escala em duas partes e examina a correlação entre elas.
- 3- Guttman: Calcula limites inferiores de fidelidade.
- 4 -Paralelo: Assume variâncias iguais e erros de variância iguais nas replicações.
- 5- Paralelo rígido: Também pressupõe médias iguais entre itens.

Nas ciências sociais, o modelo mais utilizado para verificação de consistência interna e validade de escalas é o Alpha de Cronbach. O Alfa de Cronbach mede a fidelidade ou consistência interna de respostas a um conjunto de variáveis correlacionadas entre si, ou seja, como um conjunto de variáveis representam uma determinada dimensão. Quando os dados tiverem uma estrutura multidimensional, o alfa de Cronbach será baixo. Tecnicamente, o Alfa de Cronbach não é um teste estatístico - é um coeficiente de fidelidade ou consistência (Pestana & Gageiro, 2008).

Se as correlações inter-variáveis forem altas, então há evidência que as variáveis medem a mesma dimensão. É este o significado de uma consistência interna (*reliability*) alta.

Note-se que um coeficiente de consistência interna de 0.80 ou mais é considerado como "bom", na maioria das aplicações de Ciências Sociais; e um coeficiente de consistência interna entre 0.70 e 0.80 é considerado como "aceitável" (Nunnally & Berstein, 1994).

Em cada análise, apresenta-se: O valor do Alfa de Cronbach, que sendo igual ou superior a 0,80 indicia elevada consistência interna dos dados ou, se for igual ou superior a pelo menos 0,70 indicia uma aceitável consistência interna dos dados. Quando existem *missingvalues*, os elementos da amostra correspondentes são excluídos dos cálculos efectuados para o Alfa de Cronbach (Nunnally & Berstein, 1994).

### **3.5.3. Teste t de Student e teste de Mann-Whitney.**

Os testes estatísticos, segundo Pestana e Gageiro (2008) servem para averiguar se as diferenças observadas na amostra são estatisticamente significantes, ou seja, se as conclusões da amostra se podem inferir para a população. O valor de 5% é um valor de referência utilizado nas Ciências Sociais para testar hipóteses, significa que estabelecemos a inferência com uma probabilidade de erro inferior a 5%. Quando se pretende analisar uma variável quantitativa nas duas classes de uma variável qualitativa nominal dicotómica: Para realizar o cruzamento entre as variáveis quantitativas e a variável qualitativa nominal dicotómica pode utilizar-se o teste paramétrico *t de Student*, por forma a verificar a significância das diferenças entre os valores médios, observadas para ambos os grupos da variável nominal dicotómica. O Teste t coloca as seguintes hipóteses:

1-  $H_0$ : Não existe diferença entre a média das variáveis quantitativas, para cada um dos grupos da variável dicotómica.

2-  $H_1$ : Existe diferença entre a média das variáveis quantitativas, para cada um dos grupos da variável dicotómica.

Quando o valor de prova do teste  $t$  é superior a 5%, aceita-se a hipótese nula, ou seja, não há diferenças entre os dois grupos. Quando o valor de prova é inferior a 5%, rejeita-se a hipótese nula, da média ser igual para os dois grupos, ou seja, há diferenças entre os dois grupos (Pestana & Gageiro, 2008).

Para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, o que pode ser realizado com o teste K-S (Kolmogorov-Smirnov com a correção de Lilliefors), que colocam a hipótese nula da variável seguir uma distribuição normal, pois para aplicar alguns dos testes estatísticos, nomeadamente os paramétricos, é necessário verificar este pressuposto. O teste K-S coloca as seguintes hipóteses:

1-  $H_0$ : A variável quantitativa segue uma distribuição normal para todas as classes da variável qualitativa.

2-  $H_1$ : A variável quantitativa não segue uma distribuição normal para todas as classes da variável qualitativa.

Para que se possa aplicar um teste paramétrico, tem que se verificar a  $H_0$  para todas as classes da variável qualitativa; o que não se verifica, quando, pelo menos um valor de prova, for inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. Nesses casos, o teste paramétrico precisa de ser confirmado pelo teste não paramétrico equivalente (Morôco, 2007).

O Teste  $t$ , sendo um teste paramétrico, exige que se cumpra o pressuposto da normalidade. Quando tal não sucede, deve ser aplicado o teste de Mann-Whitney, que é o teste não paramétrico equivalente, que testa a igualdade das medianas em ambos os grupos. Para realizar o cruzamento entre estas variáveis, recorre-se então ao teste de Mann-Whitney, que permite comparar os valores medianos da escala em cada um dos grupos. O teste de Mann-Whitney coloca as seguintes hipóteses:

1-  $H_0$ : Não existe diferença entre a distribuição de valores das variáveis quantitativas, para cada um dos grupos da variável dicotômica.

2-  $H_1$ : Existe diferença entre a distribuição de valores das variáveis quantitativas, para cada um dos grupos da variável dicotômica.

O valor que importa analisar é a significância do teste, também designada por valor de prova. Quando este valor é inferior ao valor de referência de 5%, rejeita-se a hipótese nula, ou seja, existem diferenças entre os dois grupos. Quando é superior ao valor de referência de 5%, aceita-se a hipótese nula (Morôco, 2007).

### **3.5.4. Teste ANOVA e Kruskal-Wallis.**

Segundo Pestana e Gageiro (2008) Teste ANOVA e Kruskal-Wallis utilizam-se quando se pretende analisar uma variável quantitativa nas classes de uma variável qualitativa nominal ou ordinal

Para realizar o cruzamento entre uma variável qualitativa e variáveis quantitativas, estas podem ser determinadas pelos valores médios, obtidos para cada classe da variável qualitativa, sendo o teste de hipóteses adequado a ANOVA; que não é mais do que uma extensão do teste t de Student, para variáveis com mais do que duas classes, quando se cumpre o pressuposto da normalidade ou para amostras de grande dimensão. A questão central reside em saber se a população tem, ou não, médias iguais, ou seja, se a variável quantitativa apresenta os mesmos valores médios para as várias categorias da variável qualitativa (Morôco, 2007).

A ANOVA, sendo um teste paramétrico, exige que as variáveis em estudo provenham de amostras grandes ou, caso contrário, que apresentem uma distribuição normal, o que será verificado posteriormente, pois a amostra apresenta grupos com pequena dimensão. O teste ANOVA reside em:

1-  $H_0$ : As médias da variável quantitativa nas categorias da variável qualitativa são iguais.

2-  $H_1$ : As médias da variável quantitativa nas categorias da variável qualitativa são diferentes (Morôco, 2007).

Quando o valor de prova da ANOVA é inferior a 5%, rejeita-se a hipótese de que as médias das variáveis quantitativas sejam iguais para as várias categorias das variáveis qualitativas. Quando é superior a 5%, não se rejeita a hipótese nula (Morôco, 2007).

Para aplicar um teste estatístico paramétrico, é também necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, o que pode ser realizado com o teste K-S, já explicado. O teste K-S coloca as seguintes hipóteses:

1- $H_0$ : A variável quantitativa segue uma distribuição normal para todas as classes da variável qualitativa.

2-  $H_1$ : A variável quantitativa não segue uma distribuição normal para todas as classes da variável qualitativa (Morôco, 2007).

Para que se possa aplicar um teste paramétrico, tem que verificar-se  $H_0$  para todas as classes da variável qualitativa. Quando tal não sucede, devido a pelo menos um valor de prova ser inferior a 5%, rejeita-se a hipótese nula. O teste paramétrico terá de ser confirmado pelo teste não paramétrico equivalente (Morôco, 2007).

Quando não se verifica o pressuposto da homogeneidade de variâncias ou o pressuposto da normalidade, em vez da ANOVA tem de aplicar-se o teste não paramétrico: teste de Kruskal-Wallis, que testa a igualdade das medianas para todos os grupos. O teste de Kruskal-Wallis coloca as seguintes hipóteses:

1-  $H_0$ : A variável quantitativa apresenta uma distribuição idêntica para cada uma das categorias das variáveis qualitativas.

2-  $H_1$ : A variável quantitativa não apresenta uma distribuição idêntica para todas as categorias das variáveis qualitativas. Quando o valor de prova é superior ao valor de referência de 5%, não se rejeita a hipótese nula, caso contrário rejeita-se e aceita-se a hipótese alternativa (Morôco, 2007).

### **3.5.5. Coeficientes de correlação de Pearson.**

Quando as variáveis cuja relação se pretende estudar são variáveis quantitativas, como as resultantes da construção de escalas, podem ser analisadas utilizando o coeficiente de correlação de Pearson R, que é uma medida da associação linear entre variáveis quantitativas, e varia entre -1 e 1. Quanto mais próximo estiver dos valores extremos, tanto maior é a associação entre as variáveis (Morôco, 2007).

## **CAPITULO IV**

### **4. – Apresentação dos Dados**

A finalidade principal deste capítulo é analisar e apresentar os resultados do estudo de forma a evidenciar e mostrar as motivações dos Enfermeiros. Inicialmente é caracterizada a amostra do estudo através da estatística descritiva. De seguida é apresentada a análise de consistência interna das escalas utilizada, seguida da construção das escalas e análise de estatística descritiva. Por último, apresenta-se o estudo correlacional das variáveis de forma a confirmar ou refutar as hipóteses do estudo.

#### **4.1. – Estatística Descritiva**

Em termos de estatística descritiva apresentam-se, para as variáveis de caracterização, as tabelas de frequências e gráficos ilustrativos das distribuições de valores verificadas; e, para as variáveis quantitativas ou escalares, também as estatísticas relevantes. As variáveis medidas em escala de Likert foram analisadas através das categorias apresentadas. Para as variáveis da escala de medida, apresentam-se alguns dados relevantes, como:

- 1- Os valores médios obtidos para cada questão (para as questões numa escala de 1 a 5, um valor superior a 3 é superior à média da escala);
- 2- Os valores do desvio padrão associados a cada questão que representam a dispersão absoluta de respostas perante cada questão;
- 3- O coeficiente de variação, que ilustra a dispersão relativa das respostas: quanto maior, maior é a dispersão de respostas;
- 4- Os valores mínimos e máximos observados.

5- Gráficos ilustrativos dos valores médios das respostas dadas às várias questões.

#### 4.1.1 - Caracterização da amostra.

Como já foi referido no capítulo anterior, a amostra é constituída por 150 enfermeiros. Seguidamente serão apresentados os resultados alusivos à caracterização da amostra nos seguintes Itens: sexo; idade; estado civil; vínculo à Instituição; situação financeira, carga horária e duração do curso.

Como se pode observar no gráfico 1, na amostra, 78% são do sexo feminino e os restantes 22% do sexo masculino, observando-se um predomínio do sexo feminino.

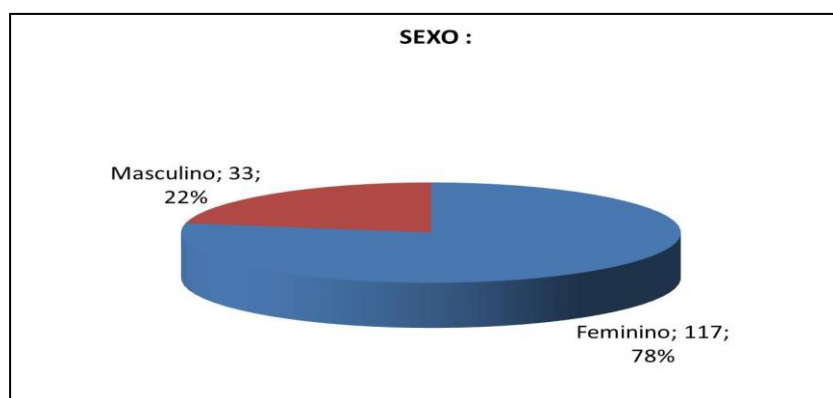


Gráfico 1 – Sexo.

Na amostra, 44% dos enfermeiros apresentam entre 21 e 30 anos, 35% entre 31 e 40 anos, 15% entre 41 e 50 anos e os restantes 6% apresentam mais de 50 anos, como se pode observar no gráfico 2.



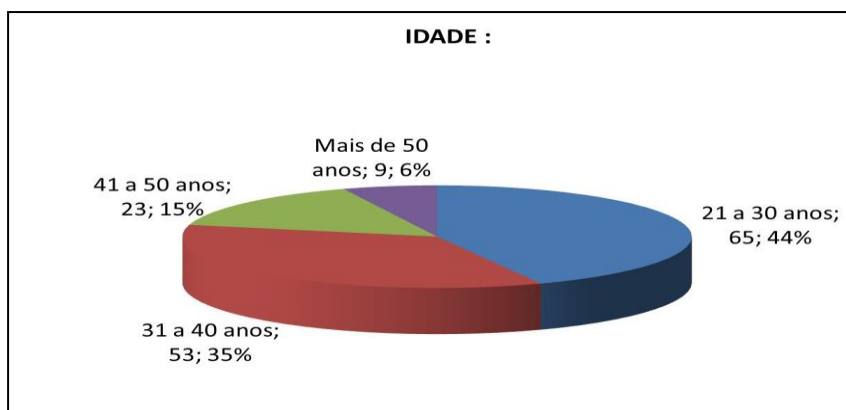


Gráfico 2 – Idade.

Na amostra, 39% dos enfermeiros são solteiros, 21% vivem em união de facto, 28% estão casados, 11% são divorciados, e 1% são viúvos, como se pode observar no gráfico 3.

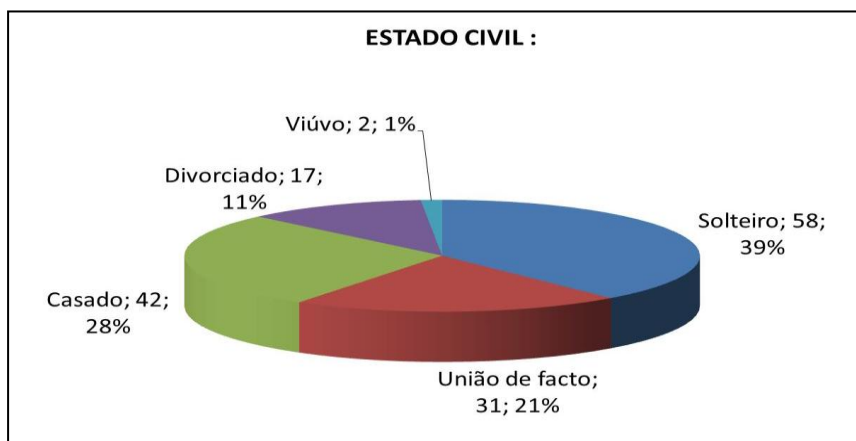


Gráfico 3 -Estado Civil.

Na amostra conforme ilustra o gráfico 4, relativamente ao vínculo à instituição, 49% dos enfermeiros são efectivos, 47% estão a contrato e 4% estão a recibos verdes.



Gráfico 4 – Qual o Seu Vínculo à Instituição?

Na amostra, no que diz respeito à auto-perceção da situação financeira, 13% dos enfermeiros consideram-na péssima, 32% assinalam insuficiente, 43% respondem suficiente, 11% indicam ser boa e 1% consideram-na muito boa, como figura no gráfico 5.

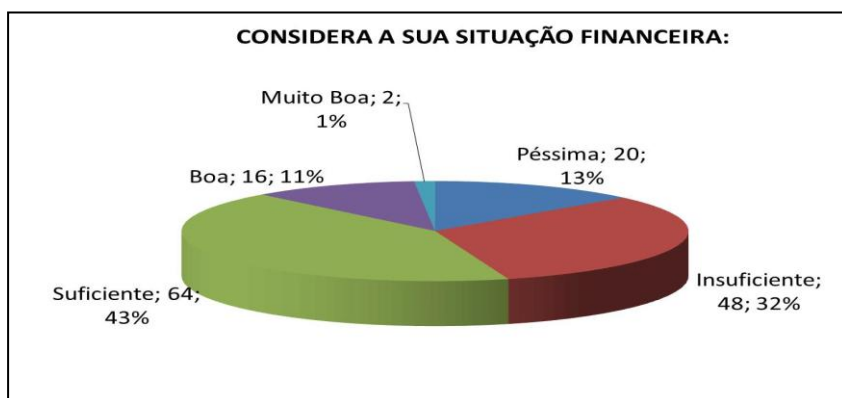


Gráfico 5 - Considera a Sua Situação Financeira.

Na amostra, no que diz respeito à opinião sobre a carga horária dos cursos, 5% dos enfermeiros consideram-na péssima, 33% assinalam insuficiente, 49% respondem suficiente e 13% indicam consideram-na boa, como poderemos observar no gráfico 6.

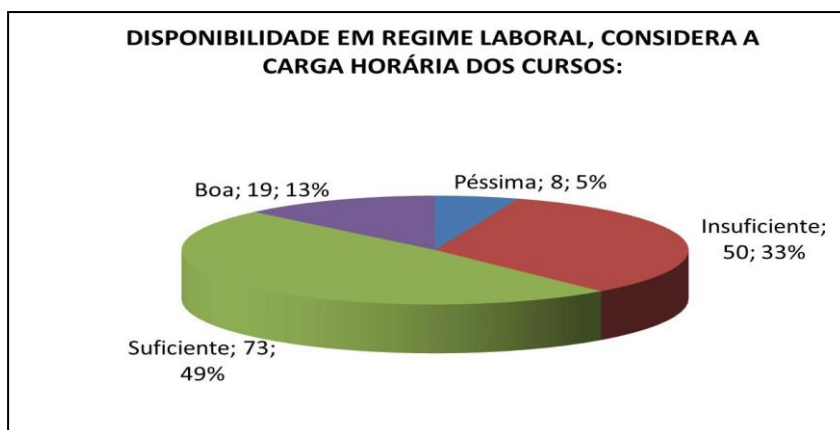


Gráfico 6 - Disponibilidade em Regime Laboral, Considera a Carga Horária dos Cursos.

O gráfico 7 revela que, na amostra, no que diz respeito à duração do curso, 1% dos enfermeiros consideram-na péssima, 9% assinalam insuficiente, 70% respondem suficiente, 19% indicam ser boa e 1% (um elemento) considera-a muito boa.

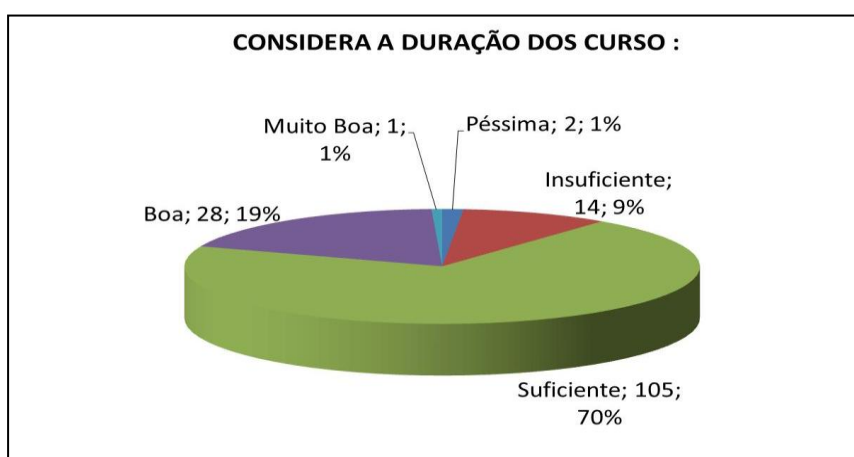


Gráfico 7 - Considera a Duração Dos Cursos.

#### 4.1.2 - Caracterização da escala utilizada na amostra

Seguidamente foi realizado um estudo descritivo da escala da motivação e das percepções pessoais dos indivíduos. Este estudo descritivo referencia as respectivas tabelas de frequência, média, desvio padrão, coeficiente de variação, mínimos e máximos de cada

escala referida anteriormente. Relativamente à **Motivação para a Especialização**, poderemos observar na tabela 1 as frequências das respostas.

Tabela 1 - Frequências das Respostas referente à Motivação para a Especialização.

	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Melhorar a imagem que tenho de mim	25	16,7	26	17,3	76	50,7	19	12,7	4	2,7
2. Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho			4	2,7	51	34,0	64	42,7	31	20,7
3. Querer passar por novas experiências			4	2,7	46	30,7	64	42,7	36	24,0
4. Enriquecer o meu curriculum vitae			2	1,3	14	9,3	64	42,7	70	46,7
5. Ter um melhor desempenho no meu trabalho	1	,7	5	3,3	29	19,3	52	34,7	63	42,0
6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	4	2,7	14	9,3	71	47,3	53	35,3	8	5,3
7. Partilhar um ambiente agradável	3	2,0	10	6,7	93	62,0	38	25,3	6	4,0
8. Fazer algo mais agradável do que o habitual	1	,7	12	8,0	75	50,0	52	34,7	10	6,7
9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho			4	2,7	53	35,3	57	38,0	36	24,0
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	39	26,0	54	36,0	50	33,3	4	2,7	3	2,0
11. Partilhar experiências com outras pessoas			3	2,0	55	36,7	74	49,3	18	12,0
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	42	28,0	54	36,0	39	26,0	10	6,7	5	3,3
13. Adquirir novos conhecimentos e competências			1	,7	6	4,0	51	34,0	92	61,3
14. Satisfazer a curiosidade pessoal			4	2,7	52	34,7	69	46,0	25	16,7
15. Aumentar a retribuição económica	10	6,7	8	5,3	26	17,3	48	32,0	58	38,7
16. Realizar actividades diferentes das habituais	1	,7	5	3,3	62	41,3	71	47,3	11	7,3
17. Obter um trabalho mais interessante	2	1,3	8	5,3	69	46,0	57	38,0	14	9,3
18. Facilitar a mudança de actividade profissional	5	3,3	12	8,0	60	40,0	61	40,7	12	8,0
19. Fugir à rotina diária	5	3,3	29	19,3	76	50,7	34	22,7	6	4,0
20. Acatar as regras da organização	36	24,0	65	43,3	40	26,7	7	4,7	2	1,3
21. Fazer algo que me dá prazer			4	2,7	51	34,0	64	42,7	31	20,7
22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho			9	6,0	71	47,3	58	38,7	12	8,0
23. Aumentar a minha confiança	3	2,0	6	4,0	53	35,3	71	47,3	17	11,3
24. Seguir os conselhos dos meus superiores	40	26,7	52	34,7	45	30,0	11	7,3	2	1,3
25. Fazer novos contactos	3	2,0	20	13,3	66	44,0	52	34,7	9	6,0
26. Aprender a aprender melhor	2	1,3			49	32,7	75	50,0	24	16,0
27. Procurar um novo emprego	15	10,0	25	16,7	74	49,3	31	20,7	5	3,3
28. Progredir profissionalmente	2	1,3	2	1,3	13	8,7	56	37,3	77	51,3
29. Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis	1	,7			40	26,7	86	57,3	23	15,3
30. Integrar-me num novo ambiente			10	6,7	82	54,7	53	35,3	5	3,3
31. Viver uma experiência agradável			7	4,7	70	46,7	67	44,7	6	4,0
32. Aprender pelo prazer de aprender	1	,7	7	4,7	60	40,0	65	43,3	17	11,3
33. Obter ganhos materiais durante a formação	17	11,3	60	40,0	44	29,3	24	16,0	5	3,3
34. Sair do contexto habitual de trabalho	5	3,3	30	20,0	69	46,0	37	24,7	9	6,0
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia			1	,7	18	12,0	99	66,0	32	21,3
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	5	3,3	9	6,0	28	18,7	40	26,7	68	45,3
37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	1	,7	5	3,3	46	30,7	73	48,7	25	16,7
38. Ter o prazer de aprender coisas novas					51	34,0	67	44,7	32	21,3
39. Dar resposta a novos desafios profissionais			2	1,3	32	21,3	84	56,0	32	21,3
40. Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos	7	4,7	43	28,7	58	38,7	34	22,7	8	5,3

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente.

Os valores médios ilustrados na tabela 2 e no gráfico 8 apresentam as variações, em média, a concordância é superior com “13. Adquirir novos conhecimentos e competências”, seguido de “28. Progredir profissionalmente” e “4. Enriquecer o meu curriculum vitae”, e depois de “5. Ter um melhor desempenho no meu trabalho”, “35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia” e “36. Conseguir um trabalho melhor remunerado”, sendo a concordância inferior para “20. Acatar as regras da organização”, “10. Esquecer-me de

situações desagradáveis da minha vida pessoal”, “12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico” e “24. Seguir os conselhos dos meus superiores”, seguidos de “33. Obter ganhos materiais durante a formação” e “1. Melhorar a imagem que tenho de mim” e depois de “27. Procurar um novo emprego” e “40. Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos”, itens para os quais o valor médio é inferior ao ponto intermédio da escala de medida.

Tabela 2 - Estatística das Respostas Referentes à Motivação para a Especialização.

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
1. Melhorar a imagem que tenho de mim	150	2,67	0,99	37	1	5
2. Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho	150	3,81	0,79	21	2	5
3. Querer passar por novas experiências	150	3,88	0,80	21	2	5
4. Enriquecer o meu curriculum vitae	150	4,35	0,70	16	2	5
5. Ter um melhor desempenho no meu trabalho	150	4,14	0,89	22	1	5
6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	150	3,31	0,82	25	1	5
7. Partilhar um ambiente agradável	150	3,23	0,72	22	1	5
8. Fazer algo mais agradável do que o habitual	150	3,39	0,76	22	1	5
9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho	150	3,83	0,82	21	2	5
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	150	2,19	0,92	42	1	5
11. Partilhar experiências com outras pessoas	150	3,71	0,70	19	2	5
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	150	2,21	1,03	47	1	5
13. Adquirir novos conhecimentos e competências	150	4,56	0,61	13	2	5
14. Satisfazer a curiosidade pessoal	150	3,77	0,75	20	2	5
15. Aumentar a retribuição económica	150	3,91	1,17	30	1	5
16. Realizar actividades diferentes das habituais	150	3,57	0,71	20	1	5
17. Obter um trabalho mais interessante	150	3,49	0,79	23	1	5
18. Facilitar a mudança de actividade profissional	150	3,42	0,88	26	1	5
19. Fugir à rotina diária	150	3,05	0,85	28	1	5
20. Acatar as regras da organização	150	2,16	0,89	41	1	5
21. Fazer algo que me dá prazer	150	3,81	0,79	21	2	5
22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho	150	3,49	0,73	21	2	5
23. Aumentar a minha confiança	150	3,62	0,82	23	1	5
24. Seguir os conselhos dos meus superiores	150	2,22	0,97	44	1	5
25. Fazer novos contactos	150	3,29	0,85	26	1	5
26. Aprender a aprender melhor	150	3,79	0,75	20	1	5
27. Procurar um novo emprego	150	2,91	0,95	33	1	5
28. Progredir profissionalmente	150	4,36	0,81	18	1	5
29. Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis	150	3,87	0,68	18	1	5
30. Integrar-me num novo ambiente	150	3,35	0,66	20	2	5
31. Viver uma experiência agradável	150	3,48	0,65	19	2	5
32. Aprender pelo prazer de aprender	150	3,60	0,78	22	1	5
33. Obter ganhos materiais durante a formação	150	2,60	1,00	38	1	5
34. Sair do contexto habitual de trabalho	150	3,10	0,90	29	1	5
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia	150	4,08	0,60	15	2	5
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	150	4,05	1,09	27	1	5
37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	150	3,77	0,79	21	1	5
38. Ter o prazer de aprender coisas novas	150	3,87	0,74	19	3	5
39. Dar resposta a novos desafios profissionais	150	3,97	0,69	17	2	5
40. Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos	150	2,95	0,96	32	1	5

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente.

Ilustram-se nos gráficos valores médios observados alusivos à motivação para a especialização.

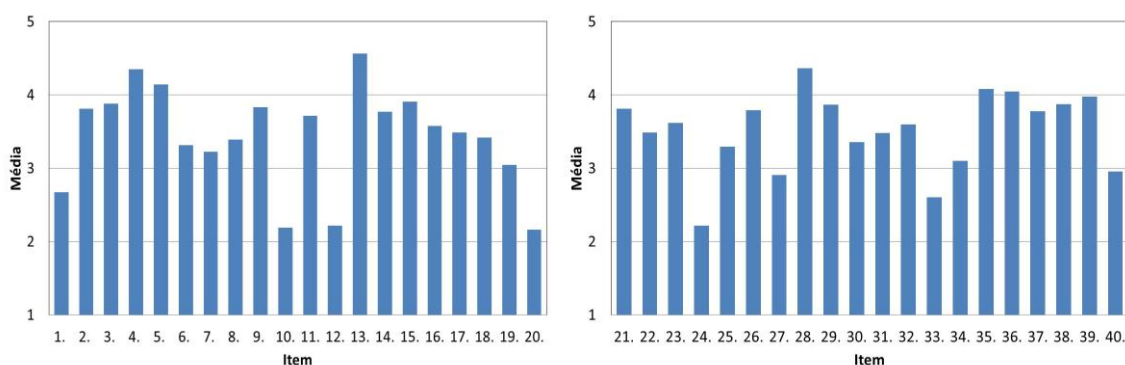


Gráfico 8 - Valores Médios Observados Referentes à Motivação para a Especialização.

Quanto às **Percepções Pessoais dos Indivíduos**, poderemos observar na tabela 3 as frequências das respostas.

Tabela 3 - Frequências de Respostas Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos.

	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão			7	4,7	25	16,7	94	62,7	24	16,0
2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE	30	20,0	67	44,7	47	31,3	6	4,0		
3. Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos	2	1,3	3	2,0	25	16,7	105	70,0	15	10,0
4. Pretendo, sem influência de terceiros, inscrever-me no CPLEE	3	2,0	13	8,7	25	16,7	87	58,0	22	14,7
5. Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças	29	19,3	59	39,3	52	34,7	7	4,7	3	2,0
6. O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro	3	2,0	11	7,3	25	16,7	84	56,0	27	18,0
7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	18	12,0	61	40,7	61	40,7	5	3,3	5	3,3
8. O CPLEE é muito útil para o meu futuro	2	1,3	7	4,7	36	24,0	86	57,3	19	12,7
9. Frequentei as acções de formação necessárias	2	1,3	20	13,3	77	51,3	36	24,0	15	10,0
10. Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE	2	1,3	2	1,3	26	17,3	87	58,0	33	22,0
11. O CPLEE é uma formação muito difícil para mim	25	16,7	60	40,0	59	39,3	5	3,3	1	,7
12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	34	22,7	64	42,7	48	32,0	2	1,3	2	1,3
13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim			1	,7	44	29,3	62	41,3	43	28,7
14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo	38	25,3	64	42,7	44	29,3	3	2,0	1	,7
15. O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos	3	2,0	5	3,3	38	25,3	89	59,3	15	10,0
16. Em geral, o CPLEE integra objectivos verdadeiramente pessoais	2	1,3	13	8,7	44	29,3	79	52,7	12	8,0
17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	11	7,3	42	28,0	82	54,7	13	8,7	2	1,3
18. Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE	48	32,0	61	40,7	34	22,7	6	4,0	1	,7
19. Adapto-me com facilidade à mudança			6	4,0	63	42,0	65	43,3	16	10,7
20. O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos	2	1,3	3	2,0	24	16,0	101	67,3	20	13,3

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente.

Os valores médios ilustrados na tabela 4 e no gráfico 9 apresentam as variações ilustradas, em média, a concordância é superior com “10. Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE”, “13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim”, “1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão”, “20. O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos” e “3. Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos”, seguidos de “6. O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro”, “4. Pretendo, sem influência

de terceiros, inscrever-me no CPLEE”, “8. O CPLEE é muito útil para o meu futuro” e “15. O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos”, sendo a concordância inferior para “18. Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE”, “14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo”, “12. Tenho dificuldade em reter coisas novas” e “2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE”, seguidos de “5. Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças” e “11. O CPLEE é uma formação muito difícil para mim” e depois de “7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão” e “17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças”, itens para os quais o valor médio é inferior ao ponto intermédio da escala de medida.

Tabela 4 - Estatística Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos.

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	150	3,90	0,71	18%	2	5
2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE	150	2,19	0,80	36%	1	4
3. Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos	150	3,85	0,67	17%	1	5
4. Pretendo, sem influência de terceiros, inscrever-me no CPLEE	150	3,75	0,88	24%	1	5
5. Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças	150	2,31	0,90	39%	1	5
6. O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro	150	3,81	0,89	23%	1	5
7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	150	2,45	0,87	36%	1	5
8. O CPLEE é muito útil para o meu futuro	150	3,75	0,79	21%	1	5
9. Frequentei as acções de formação necessárias	150	3,28	0,87	26%	1	5
10. Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE	150	3,98	0,76	19%	1	5
11. O CPLEE é uma formação muito difícil para mim	150	2,31	0,81	35%	1	5
12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	150	2,16	0,84	39%	1	5
13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	150	3,98	0,78	20%	2	5
14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo	150	2,10	0,83	39%	1	5
15. O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos	150	3,72	0,77	21%	1	5
16. Em geral, o CPLEE integra objectivos verdadeiramente pessoais	150	3,57	0,81	23%	1	5
17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	150	2,69	0,79	29%	1	5
18. Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE	150	2,01	0,88	44%	1	5
19. Adapto-me com facilidade à mudança	150	3,61	0,73	20%	2	5
20. O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos	150	3,89	0,70	18%	1	5

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente.

Ilustra-se no gráfico 9 os valores médios observados nas respostas referentes às percepções pessoais dos indivíduos.

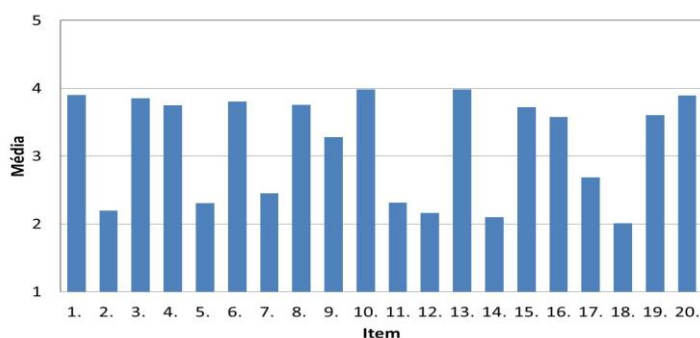


Gráfico 9 - Valores Médios Observados Referentes às Percepções Pessoais dos Indivíduos.

## 4.2 - Análise de consistência interna das escalas utilizadas

Seguidamente foi realizada uma análise de consistência interna das escalas da motivação e das percepções pessoais dos indivíduos. A análise apresentada neste ponto permite atingir o objectivo:

1- Consolidar o questionário da motivação para a formação desenvolvido por Philippe Carré (2001), aplicado à população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE

### 4.2.1 Motivação para a especialização.

A escala é uma escala ordinal do tipo Likert com cinco alternativas de resposta (de “1” a “5”) entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. É constituída por 40 itens, os quais se organizam em 2 dimensões e 10 variáveis, como exposto no seguinte quadro 14.

Quadro 14 - Quadro geral da Motivação para a Especialização - Dimensões, Motivos e Itens.

DIMENSÃO	Motivo	Itens
Intrínseca	Epistémicos	14. Satisfazer a curiosidade pessoal 26. Aprender a aprender melhor 32. Aprender pelo prazer de aprender 38. Ter o prazer de aprender coisas novas
	Sócio-afetivos	3. Querer passar por novas experiências 11. Partilhar experiências com outras pessoas 25. Fazer novos contactos 40. Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos
	Hedónicos	2. Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho 7. Partilhar um ambiente agradável 21. Fazer algo que me dá prazer 31. Viver uma experiência agradável
Extrínseca	Económicos	15. Aumentar a retribuição económica 28. Progredir profissionalmente 33. Obter ganhos materiais durante a formação 36. Conseguir um trabalho melhor remunerado
	Prescritivos	12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico



		20. Acatar as regras da organização 22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho 24. Seguir os conselhos dos meus superiores
	Derivativos	8. Fazer algo mais agradável do que o habitual 10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal 19. Fugir à rotina diária 34. Sair do contexto habitual de trabalho
	Operacional profissional	5. Ter um melhor desempenho no meu trabalho 9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho 37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais 39. Dar resposta a novos desafios profissionais
	Operacional pessoal	13. Adquirir novos conhecimentos e competências 16. Realizar actividades diferentes das habituais 29. Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis 35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia
	Identitário	1. Melhorar a imagem que tenho de mim 6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho 23. Aumentar a minha confiança 30. Integrar-me num novo ambiente
	Vocacional	4. Enriquecer o meu curriculum vitae 17. Obter um trabalho mais interessante 18. Facilitar a mudança de actividade profissional 27. Procurar um novo emprego

Para a Motivação Intrínseca Epistémica, como se pode analisar na tabela 5, a estatísticas de consistência interna apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,813. O valor do Alfa de Cronbach é superior ao valor de 0,80, pelo que podemos considerar os dados adequados como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma adequada uma única dimensão: a Motivação Intrínseca – Epistémicos. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, não existindo nenhum item que contribua para que o valor do Alfa seja mais elevado.

Tabela 5 - Motivação Intrínseca Epistémica: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
14. Satisfazer a curiosidade pessoal	3,77	,755	,588	,785
26. Aprender a aprender melhor	3,79	,753	,619	,771
32. Aprender pelo prazer de aprender	3,60	,777	,589	,785
38. Ter o prazer de aprender coisas novas	3,87	,735	,735	,716

Em relação à Motivação Socio-afectiva, o valor do Alfa de Cronbach 0,729, sendo superior ao valor de 0,70, pelo que podemos considerar os dados aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma aceitável uma única dimensão: a Motivação Intrínseca – Sócio-afetivos. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, não existindo

nenhum item que contribua para que o valor do Alfa seja mais elevado como se pode observar na tabela 6.

Tabela 6 - Motivação Intrínseca Sócio-afectiva: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
3. Querer passar por novas experiências	3,88	,802	,615	,614
11. Partilhar experiências com outras pessoas	3,71	,698	,533	,668
25. Fazer novos contactos	3,29	,848	,523	,666
40. Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos	2,95	,958	,441	,727

Como se pode observar na tabela 7 O valor do Alfa de Cronbach relativamente da Motivação Intrínseca Hedónica é de 0.795, estando neste caso próximo do valor de 0,80, pelo que se pode considerar os dados adequados como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma adequada uma única dimensão: a Motivação Intrínseca – Sócio-afetivos. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 7 contribui para que o valor do Alfa não seja ligeiramente mais elevado.

Tabela 7- Motivação Intrínseca Hedónica: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
2. Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho	3,81	,789	,632	,731
7. Partilhar um ambiente agradável	3,23	,716	,471	,806
21. Fazer algo que me dá prazer	3,81	,789	,696	,695
31. Viver uma experiência agradável	3,48	,653	,642	,731

No caso da Motivação Intrínseca Económica, como se pode analisar na tabela 8, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,653, situando-se próximo do valor de 0,70, pelo que podemos considerar os dados próximo de aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma próxima de aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca Económica. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com excepção do item 33 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 33 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado. A eliminação do item 33 desta subescala provocaria um aumento do valor do Alfa de Cronbach para 0,814.

Tabela 8 - Motivação Extrínseca Económica: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
15. Aumentar a retribuição económica	3,91	1,172	,569	,476
28. Progredir profissionalmente	4,36	,805	,514	,551
33. Obter ganhos materiais durante a formação	2,60	,997	,043	,814
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	4,05	1,089	,734	,337

Para a Motivação Intrínseca Prescritiva, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,780, como se pode analisar na tabela 9. Sendo um valor superior a 0,70, podem considerar-se os dados aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Prescritivos. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 22 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado.

Tabela 9 - Motivação Extrínseca Prescritiva: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	2,21	1,034	,650	,693
20. Acatar as regras da organização	2,16	,891	,609	,715
22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho	3,49	,730	,398	,808
24. Seguir os conselhos dos meus superiores	2,22	,968	,706	,659

Neste caso apresentado na tabela 10, o valor do Alfa de Cronbach para a Motivação Intrínseca Derivativa é de 0,598, inferior ao valor de 0,70, pelo que não se consideram os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Derivativos. Os itens 8 e 10 apresentam correlação item-total ligeiramente inferior ao mínimo exigido de 0,30, mas estão todos correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 10 contribui para que o valor do Alfa não seja ligeiramente mais elevado.

Tabela 10 - Motivação Extrínseca Derivativa: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
8. Fazer algo mais agradável do que o habitual	3,39	,758	,289	,587

10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	2,19	,922	,274	,611
19. Fugir à rotina diária	3,05	,846	,449	,472
34. Sair do contexto habitual de trabalho	3,10	,903	,519	,406

Na Motivação Intrínseca Operacional Profissional, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,828, sendo superior ao valor de 0,80, pelo que se consideram os dados adequados como unidimensionais (tabela 11): as 4 variáveis medem de forma adequada uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Operacional profissional. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, não existindo nenhum item que contribua para que o valor do Alfa seja mais elevado.

Tabela 11 - Motivação Extrínseca Operacional Profissional: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
5. Ter um melhor desempenho no meu trabalho	4,14	,890	,660	,783
9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho	3,83	,823	,732	,745
37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	3,77	,787	,603	,805
39. Dar resposta a novos desafios profissionais	3,97	,695	,638	,793

Na Motivação Intrínseca Operacional Pessoal, como demonstra a seguinte tabela 12, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,688, encontrando-se próximo do valor de 0,70, pelo que se consideram os dados próximo de aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma próxima de aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Operacional pessoal. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, não existindo nenhum item que contribua para que o valor do Alfa seja mais elevado.

Tabela 12 - Motivação Extrínseca Operacional Pessoal: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
13. Adquirir novos conhecimentos e competências	4,56	,607	,464	,629
16. Realizar actividades diferentes das habituais	3,57	,708	,403	,673
29. Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis	3,87	,682	,565	,559
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia	4,08	,597	,468	,627

A Motivação Extrínseca Identitária apresenta um valor do Alfa de Cronbach de 0,586, como ilustra a tabela 13. Este valor é inferior a 0,70, pelo que não se podem considerar os

dados totalmente aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Identitário. O item 30 apresenta correlação item-total inferior ao mínimo exigido de 0,30, mas todos os itens estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 30 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado.

Tabela 13 - Motivação Extrínseca Identitária: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
1. Melhorar a imagem que tenho de mim	2,67	,986	,397	,497
6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	3,31	,820	,491	,414
23. Aumentar a minha confiança	3,62	,817	,422	,472
30. Integrar-me num novo ambiente	3,35	,657	,178	,632

A Motivação Extrínseca Identitária apresenta um valor de Alfa de Cronbach de 0,549 como se pode depreender através da tabela 14. Este valor é inferior a 0,70, pelo que não se podem considerar os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais: as 4 variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão: a Motivação Extrínseca – Vocacional. O item 4 apresenta correlação item-total inferior ao mínimo exigido de 0,30, mas todos os itens estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 4 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado.

Tabela 14 - Motivação Extrínseca Vocacional: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
4. Enriquecer o meu curriculum vitae	4,35	,705	,175	,587
17. Obter um trabalho mais interessante	3,49	,792	,376	,444
18. Facilitar a mudança de actividade profissional	3,42	,877	,509	,310
27. Procurar um novo emprego	2,91	,951	,297	,517

De uma forma geral, e resumida, a tabela 15 ilustra os valores do Alfa de Cronbach relativos à Motivação para a Especialização.

Tabela 15 - Resumo da Estatísticas de Consistência Interna para a motivação para a especialização.

	Motivos	Alfa de Cronbach
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	0,813
	Sócio-afetivos	0,792
	Hedónicos	0,795

Dimensão Extrínseca	Económicos	0,653
	Prescritivos	0,780
	Derivativos	0,598
	Operacional profissional	0,828
	Operacional pessoal	0,688
	Identitário	0,586
	Vocacional	0,549

Na amostra em estudo, todas as motivações intrínsecas, e a maioria das dimensões extrínsecas, apresentam valores da consistência interna dentro dos valores de referência da escala utilizada. Por sua vez, os motivos Derivativos, Identitário e Vocacional (todos das motivações extrínsecas) apresentam valores de consistência interna muito próximos dos valores de referência. Neste sentido, os motivos Derivativos, Identitário e Vocacional serão utilizados nas análises posteriores.

#### 4.2.2 Percepções pessoais dos indivíduos

A escala das Percepções Pessoais do Indivíduos também é uma escala ordinal do tipo Likert com cinco alternativas de resposta (de “1” a “5”) entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. É constituída por 20 itens, os quais se organizam em 3 dimensões, conforme se pode observar no quadro 15.

Quadro 15 - Quadro geral das Percepções Pessoais do Indivíduos - Dimensões, Motivos e Itens.

Variáveis	Itens
Autodeterminação	4. Pretendo, sem influência de terceiros, inscrever-me no CPLEE
	10. Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE
	R18. Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE
Percepção de Competências	R1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão
	R2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE
	3. Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos
	R5. Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças
	R7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão
	9. Frequentei as acções de formação necessárias
	R11. O CPLEE é uma formação muito difícil para mim
	R12. Tenho dificuldade em reter coisas novas
	13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim
	R14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo
	R17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças
O Projeto	19. Adapto-me com facilidade à mudança
	6. O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro
	8. O CPLEE é muito útil para o meu futuro
	15. O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos
	16. Em geral, o CPLEE integra objectivos verdadeiramente pessoais
	20. O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos

O valor do Alfa de Cronbach na Autodeterminação, como se pode observar na tabela 16, é de 0,552 apresentando um valor inferior a 0,70, pelo que não se podem considerar os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais: as 3 variáveis não medem de forma totalmente aceitável uma única dimensão: a Autodeterminação. O item R18 apresenta correlação item-total ligeiramente inferior ao mínimo exigido de 0,30, mas todos os itens estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item R18 contribui para que o valor do Alfa não seja mais elevado.

Tabela 16 - Percepções Pessoais dos Indivíduos -Autodeterminação: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
4. Pretendo, sem influência de terceiros, inscrever-me no CPLEE	3,75	,884	,455	,290
10. Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE	3,98	,755	,365	,452
R18. Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE	3,99	,879	,281	,581

Ao analisar a tabela 17, depreende-se que o valor do Alfa de Cronbach é de 0,838 na Percepção de Competências. Sendo este valor superior a 0,80 podem considerar-se os dados adequados como unidimensionais: as 12 variáveis medem de forma adequada uma única dimensão: a Percepção de Competências. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com excepção dos itens R1 e 3, e estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que os itens R1 e 3 contribuem para que o valor do Alfa não seja ainda mais elevado.

Tabela 17 - Percepções Pessoais dos Indivíduos - Percepção de Competências: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
R1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	2,10	,712	,072	,854
R2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE	3,81	,800	,638	,815
3. Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos	3,85	,669	,200	,845
R5. Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças	3,69	,904	,610	,817
R7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	3,55	,872	,383	,836
9. Frequentei as acções de formação necessárias	3,28	,868	,335	,839
R11. O CPLEE é uma formação muito difícil para mim	3,69	,812	,682	,811
R12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	3,84	,836	,666	,812
13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	3,98	,781	,610	,818
R14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo	3,90	,825	,701	,810
R17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	3,31	,787	,454	,829

Em relação ao Projecto, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,857, sendo superior ao valor de 0,80, como se pode verificar na tabela 18, pelo que se considera que os dados adequados como unidimensionais: as 4 variáveis medem de forma adequada uma única dimensão: o Projeto. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala, sendo que o item 16 contribui para que o valor do Alfa não seja ainda mais elevado.

Tabela 18 - Percepções Pessoais dos Indivíduos - o Projecto: Estatísticas de Consistência Interna.

	Média	Desvio padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
6. O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro	3,81	,888	,663	,831
8. O CPLEE é muito útil para o meu futuro	3,75	,785	,725	,813
15. O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos	3,72	,770	,782	,798
16. Em geral, o CPLEE integra objectivos verdadeiramente pessoais	3,57	,814	,493	,872
20. O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos	3,89	,697	,732	,815

A tabela 19 ilustra de uma forma resumida os valores de Alfa de Cronbach em relação às percepções Individuais dos Indivíduos.

Tabela 19 - Resumo da Estatísticas de Consistência Interna para as Percepções Pessoais dos Indivíduos.

	Alfa de Cronbach
Autodeterminação	0,552
Percepção de Competências	0,838
O Projeto	0,857

Na amostra em estudo, as dimensões Percepção de Competências e O Projeto apresentam valores da consistência interna dentro dos valores de referência da escala utilizada. Por sua vez, a Autodeterminação apresenta um valor de consistência interna muito próximo do valor de referência. Neste sentido, a Autodeterminação será utilizada nas análises posteriores.

#### 4.3. Construção das Escalas e Análise de Estatística Descritiva



A análise apresentada neste ponto permite atingir o objetivo: 2- Analisar e compreender os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE.

Para cada uma das dimensões das escalas, os seus valores foram determinadas a partir do cálculo da média dos itens que as constituem.

#### 4.3.1. Motivação para a especialização.

Pode verificar-se na tabela 20 e no gráfico 10, que as motivações mais presentes, em média, são Operacional pessoal e Operacional profissional, seguidas de motivos Epistémicos e Económicos, e depois de motivos Hedónicos, Vocacional e Sócio-afetivos, seguindo-se o motivo Identitário, depois os motivos Derivativos e finalmente os Prescritivos, sendo o valor médio para estes dois últimos motivos inferior ao ponto intermédio da escala de medida.

Tabela 20 – Estatísticas, Valores médios da Motivação para a Especialização.

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
<b>Dimensão Intrínseca:</b>						
Epistémicos	150	3,76	0,60	16%	2,75	5
Sócio-afetivos	150	3,46	0,62	18%	2,25	5
Hedónicos	150	3,58	0,58	16%	1,75	5
<b>Dimensão Extrínseca:</b>						
Económicos	150	3,73	0,72	19%	1,25	5
Prescritivos	150	2,52	0,71	28%	1,25	5
Derivativos	150	2,93	0,58	20%	1,5	5
Operacional profissional	150	3,93	0,65	17%	2	5
Operacional pessoal	150	4,02	0,47	12%	2,5	5
Identitário	150	3,24	0,55	17%	1,75	4,75
Vocacional	150	3,54	0,55	15%	2	5

Ilustram-se graficamente (gráfico 10) os valores médios observados na motivação para a Especialização.

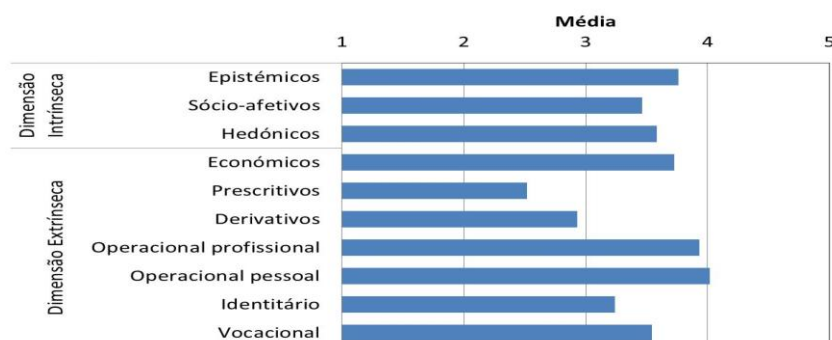


Gráfico 10 - Estatísticas, Valores médios da Motivação para a Especialização.

Pode verificar-se que as motivações mais verificadas, em média, são Operacional pessoal e Operacional profissional, seguidas de motivos Epistémicos e Económicos, e depois de motivos Hedónicos, Vocacional e Sócio-afetivos, seguindo-se o motivo Identitário, depois os motivos Derivativos e finalmente os Prescritivos, sendo o valor médio para estes dois últimos motivos inferior ao ponto intermédio da escala de medida.

#### 4.3.2. Percepções pessoais dos indivíduos.

Pode verificar-se, na tabela 21 e no gráfico 11, que a percepção mais verificada, em média, é a Autodeterminação, seguida do Projeto e depois da Percepção de Competências.

Tabela 21 – Estatísticas, Valores médios das Percepções Pessoais dos Indivíduos.

	N	Média	Desvio Padrão	Coef. Variação	Mínimo	Máximo
Autodeterminação	150	3,91	0,61	16%	2,33	5
Percepção de Competências	150	3,55	0,48	14%	2,33	4,92
O Projeto	150	3,75	0,63	17%	1	5

Ilustram-se graficamente (gráfico 11) os valores médios observados nas Percepções Pessoais dos Indivíduos.

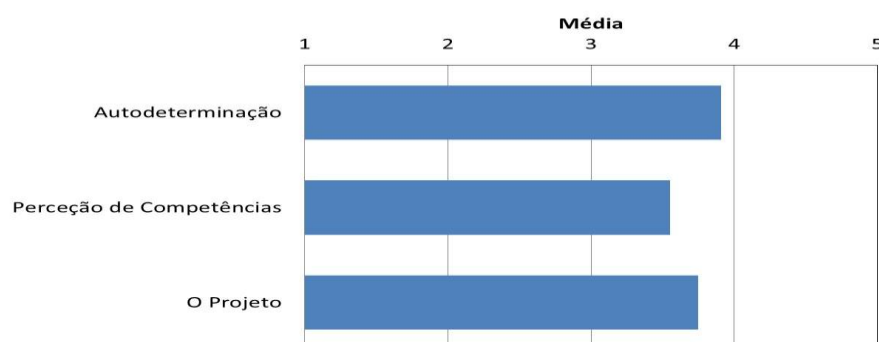


Gráfico 11 - Estatísticas, Valores médios das Percepções Pessoais dos Indivíduos.

#### 4.4. Análise de inferência estatística para observação dos objectivos e hipóteses do estudo

Seguidamente, apresenta-se uma análise de inferência estatística para a investigação dos objectivos e hipótese propostas neste estudo. Neste âmbito, são estudados os seguintes objectivos: 1. Elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função da idade; 2- Analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do género; 3- Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do vínculo à instituição; 4- Elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do estado civil; 5- Circunscrever os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função da situação financeira.

É, ainda, realizado um resumo das relações entre as variáveis da Motivação para a Especialização e das Percepções Pessoais dos Indivíduos, com as variáveis de caracterização e o Estudos correlacionais entre as variáveis do estudo.

#### **4.4.1 - Análise de inferência estatística do objectivo específico 1.**

Como já referenciado o objectivo específico 1: elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função da idade, permite estudar a. Hipótese 1: a idade é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Sendo a idade uma variável qualitativa ordinal, para realizar o estudo da relação entre as dimensões das escalas e a idade, pode utilizar-se a ANOVA, se se verificarem os pressupostos da homogeneidade de variâncias e da normalidade das distribuições das variáveis.

Relativamente à Motivação para a Especialização, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é então necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S. O pressuposto da normalidade não se verifica para todos os motivos das duas dimensões, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se

rejeita a hipótese nula (Anexo IX). O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos.

De seguida na tabela 22e gráfico 12, ilustram-se as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios, relativos à Motivação para a Especialidade referentes à Idade.

Tabela 22 - Valores médio relativo à Motivação para a Especialidade referentes à Idade.

		N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>3</sub> (KW)	p
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	21 a 30 anos	65	3,71	,660	2,25
		31 a 40 anos	53	3,77	,628	
		41 a 50 anos	23	3,88	,398	
		Mais de 50 anos	9	3,72	,507	
	Sócio-afetivos	21 a 30 anos	65	3,45	,618	3,73
		31 a 40 anos	53	3,40	,698	
		41 a 50 anos	23	3,55	,458	
		Mais de 50 anos	9	3,69	,447	
	Hedónicos	21 a 30 anos	65	3,56	,632	0,81
		31 a 40 anos	53	3,59	,599	
		41 a 50 anos	23	3,59	,410	
		Mais de 50 anos	9	3,72	,522	
Dimensão Extrínseca	Económicos	21 a 30 anos	65	3,83	,723	10,16
		31 a 40 anos	53	3,81	,616	
		41 a 50 anos	23	3,32	,826	
		Mais de 50 anos	9	3,53	,618	
	Prescritivos	21 a 30 anos	65	2,54	,692	0,23
		31 a 40 anos	53	2,50	,781	
		41 a 50 anos	23	2,52	,639	
		Mais de 50 anos	9	2,47	,655	
	Derivativos	21 a 30 anos	65	2,97	,527	1,12
		31 a 40 anos	53	2,89	,638	
		41 a 50 anos	23	2,86	,476	
		Mais de 50 anos	9	3,03	,833	
	Operacional profissional	21 a 30 anos	65	3,85	,714	1,93
		31 a 40 anos	53	4,01	,600	
		41 a 50 anos	23	3,96	,597	
		Mais de 50 anos	9	4,00	,625	
	Operacional pessoal	21 a 30 anos	65	3,98	,501	1,43
		31 a 40 anos	53	4,08	,464	
		41 a 50 anos	23	4,03	,387	
		Mais de 50 anos	9	3,97	,458	
	Identitário	21 a 30 anos	65	3,26	,527	1,25
		31 a 40 anos	53	3,28	,556	
		41 a 50 anos	23	3,07	,658	
		Mais de 50 anos	9	3,33	,415	
	Vocacional	21 a 30 anos	65	3,66	,595	13,75
		31 a 40 anos	53	3,57	,469	
		41 a 50 anos	23	3,28	,460	
		Mais de 50 anos	9	3,14	,435	

\*\* diferença significativa para p < 0,01

\* diferença significativa para p < 0,05

O valor de prova é inferior a 5% para os motivos Económicos e Vocacional, da dimensão Extrínseca, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores caso seja igual para todas as categorias da idade: verificam-se diferenças significativas.

O valor de prova é superior a 5% para todos os motivos da dimensão Intrínseca e para os restantes motivos da dimensão Extrínseca, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores caso seja igual para todas as categorias da idade: não se verificam diferenças significativas.

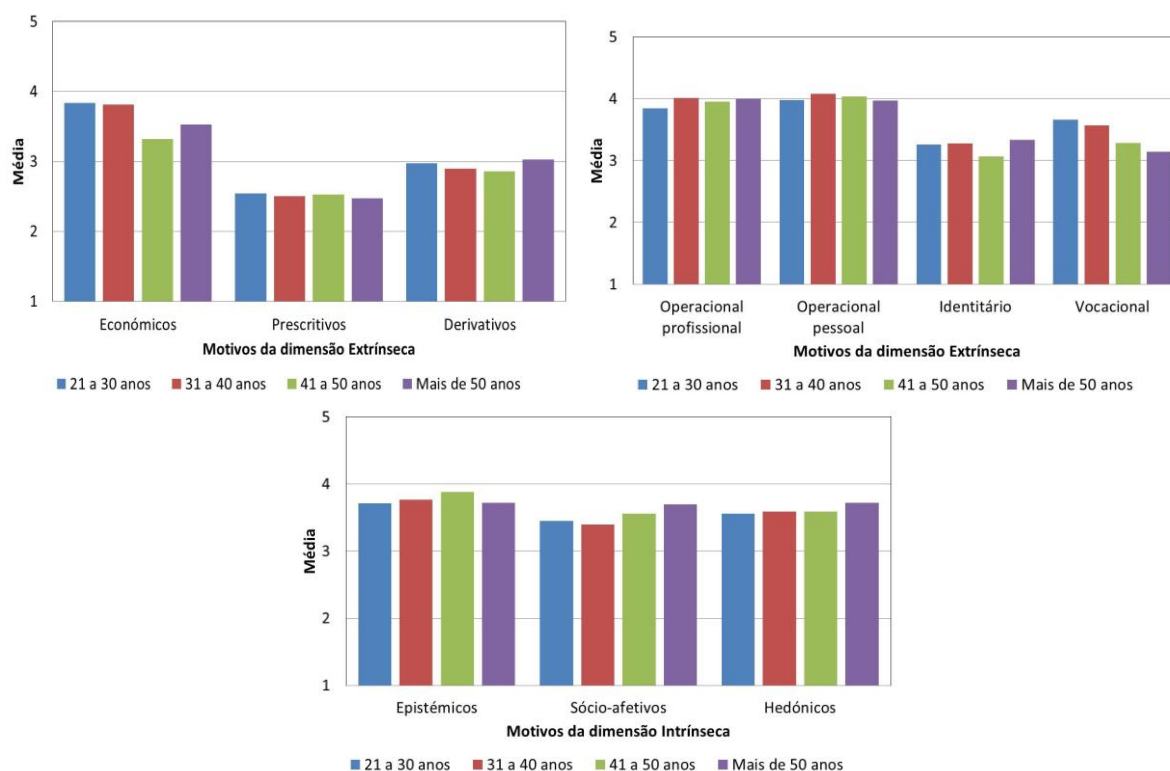


Gráfico 12 -Valores médios relativos à Motivação param a Especialidade referentes à Idade.

Na amostra, o valor médio dos motivos da dimensão intrínseca apresentam as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas. Para os motivos da dimensão extrínseca, o motivo económico é superior para as idades do intervalo de 21 a 30 anos, e 31 a 40 anos; e inferior para as idades superiores (41 a 50 anos e mais de 50 anos), o motivo vocacional diminui com o aumento da idade, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

Na amostra, o valor médio dos restantes motivos da dimensão extrínseca apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Relativamente às Percepções Pessoais dos Indivíduos, pode utilizar-se novamente a ANOVA, se se verificassem os pressupostos da homogeneidade de variâncias e da normalidade das distribuições das variáveis.

Para aplicar um teste estatístico paramétrico, é então necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo X). O pressuposto da normalidade não se verifica para todas as percepções, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos.

De seguida, ilustram-se na tabela 23 e gráfico 13 as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 23 -Valores médio relativo às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Idade.

		N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>3</sub> (KW)	p
Autodeterminação	21 a 30 anos	65	3,94	,608	3,41	0,333
	31 a 40 anos	53	3,97	,607		
	41 a 50 anos	23	3,71	,580		
	Mais de 50 anos	9	3,78	,708		
Percepção de Competências	21 a 30 anos	65	3,54	,442	3,46	0,325
	31 a 40 anos	53	3,49	,476		
	41 a 50 anos	23	3,65	,554		
	Mais de 50 anos	9	3,73	,588		
O Projeto	21 a 30 anos	65	3,82	,656	12,64	** 0,005
	31 a 40 anos	53	3,86	,557		
	41 a 50 anos	23	3,43	,611		
	Mais de 50 anos	9	3,40	,640		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para a percepção “O Projeto”, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias da idade: verificam-se diferenças significativas.

O valor de prova é superior a 5% para as percepções Autodeterminação e Percepção de Competências, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores caso seja igual para todas as categorias da idade: não se verificam diferenças significativas.

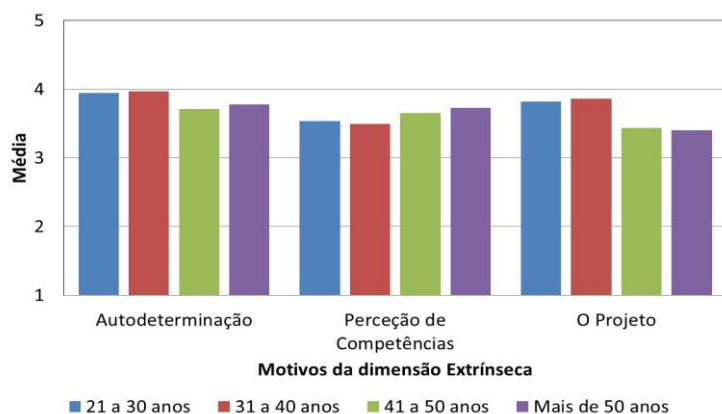


Gráfico 13 -Valores médios relativos Percepções Pessoais dos Indivíduos às referentes à Idade.

A percepção “O Projeto” é superior para as idades no intervalo de 21 a 30 anos, e 31 a 40 anos, e inferior para as idades superiores (41 a 50 anos e mais de 50 anos), sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor médio das percepções Autodeterminação e percepção de Competências apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

#### 4.4.2. Análise de inferência estatística do objectivo específico 2.

O objectivo específico 2: analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do género, permite estudar a. Hipótese 2: o género é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Sendo o género uma variável dicotómica, para realizar o estudo da relação entre as dimensões das escalas e o género poderia utilizar-se o teste t de Student, se se verificar os pressupostos da normalidade das distribuições das variáveis.

Relativamente à Motivação para a Especialização, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é então necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XI). O pressuposto da normalidade não se verifica para todos os motivos das duas dimensões, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%,

pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Mann-Whitney, quando não se verifica um dos pressupostos.

De seguida, ilustram-se na tabela 24 e no gráfico 14 as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 24 - Valores médio relativo à Motivação para a Especialidade referentes ao Género.

			N	Média	Desvio padrão	Mann-Whitney U	p
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Feminino	117	3,71	,622	1519,5	0,059
		Masculino	33	3,93	,509		
	Sócio-afetivos	Feminino	117	3,42	,629	1518	0,059
		Masculino	33	3,61	,559		
	Hedónicos	Feminino	117	3,54	,565	1484	* 0,039
		Masculino	33	3,72	,624		
Dimensão Extrínseca	Económicos	Feminino	117	3,80	,662	1433	* 0,022
		Masculino	33	3,47	,847		
	Prescritivos	Feminino	117	2,50	,726	1727,5	0,353
		Masculino	33	2,58	,649		
	Derivativos	Feminino	117	2,94	,579	1903	0,899
		Masculino	33	2,91	,586		
	Operacional profissional	Feminino	117	3,86	,648	1311,5	** 0,005
		Masculino	33	4,17	,614		
	Operacional pessoal	Feminino	117	3,99	,463	1408	* 0,016
		Masculino	33	4,14	,468		
	Identitário	Feminino	117	3,21	,539	1535	0,069
		Masculino	33	3,36	,593		
	Vocacional	Feminino	117	3,57	,531	1649	0,197
		Masculino	33	3,42	,585		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para o motivo Hedónico, da dimensão Intrínseca, e para os motivos Económicos, Operacional profissional e Operacional pessoal, da dimensão Extrínseca, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para os dois sexos: verificam-se diferenças significativas.

O valor de prova é superior a 5% para os restantes motivos da dimensão Intrínseca e também para os restantes motivos da dimensão Extrínseca, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para os dois sexos: não se verificam diferenças significativas.



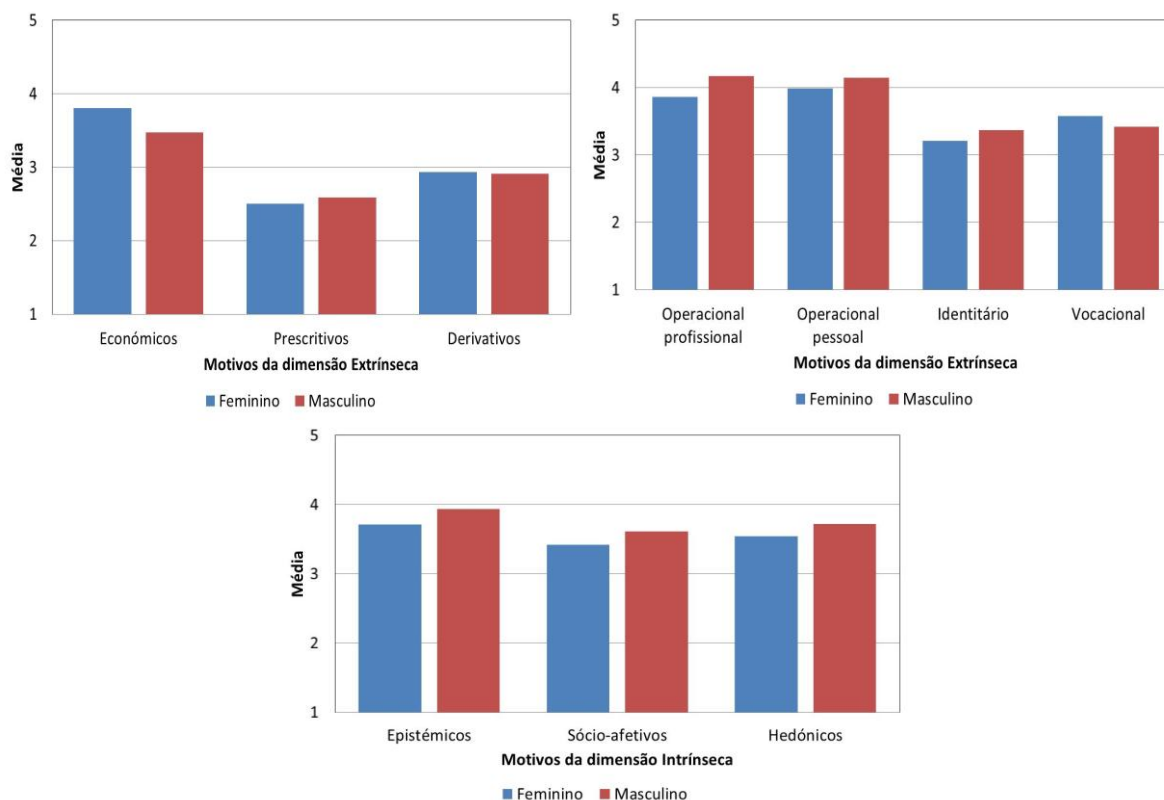


Gráfico 14 -Valores médios relativos à Motivação para a Especialidade referentes ao género.

Para os motivos da dimensão intrínseca, o motivo Hedónico é superior para o sexo masculino e inferior para o sexo feminino, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor médio dos restantes motivos da dimensão intrínseca apresentam as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas. Para os motivos da dimensão extrínseca, o motivo económico é superior para o sexo feminino, os motivos Operacional profissional e Operacional pessoal são superiores para o sexo masculino, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor médio dos restantes motivos da dimensão extrínseca apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Relativamente às **Percepções Pessoais dos Indivíduos**, poderia utilizar-se o teste t de Student, se se verificar os pressupostos da normalidade das distribuições das variáveis, sendo necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste

K-S (Anexo XII). O pressuposto da normalidade não se verifica para todas as percepções, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Mann-Whitney, quando não se verifica um dos pressupostos. De seguida, ilustram-se na tabela 25 e gráfico 15 as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 25 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao género.

		N	Média	Desvio padrão	Mann-Whitney U	p
Autodeterminação	Feminino	117	3,94	,573	1717	0,323
	Masculino	33	3,79	,726		
Percepção de Competências	Feminino	117	3,48	,468	1131	** 0,000
	Masculino	33	3,80	,447		
O Projeto	Feminino	117	3,80	,540	1641	0,172
	Masculino	33	3,56	,871		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para a percepção de Competências, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para os dois sexos: verificam-se diferenças significativas. O valor de prova é superior a 5% para as restantes percepções Autodeterminação e “O Projeto”, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para os dois sexos: não se verificam diferenças significativas.

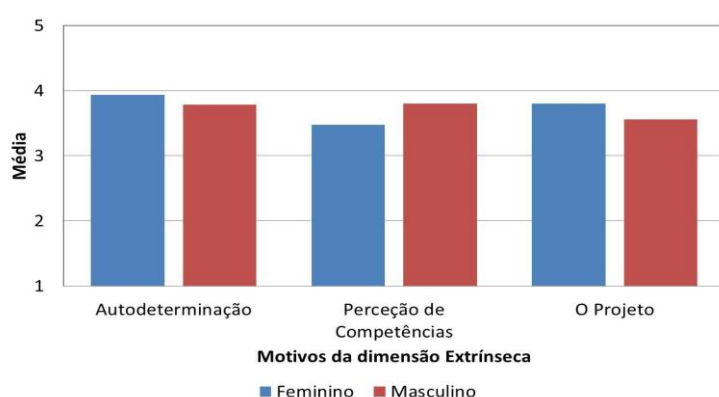


Gráfico 15 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao género.

A percepção de Competências é superior para o sexo masculino e inferior para o feminino, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

Na amostra, o valor médio das percepções Autodeterminação e percepção de Competências apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

#### 4.4.3. Análise de inferência estatística do objectivo específico 3.

Por sua vez, o objectivo específico 3: compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do estado civil, permite estudar a Hipótese 3: o estado civil é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Sendo o estado civil uma variável qualitativa nominal, tal como anteriormente, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XIII).

Relativamente à Motivação para a Especialização, o pressuposto da normalidade não se verifica para todos os motivos das duas dimensões, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos. De seguida, ilustram-se na tabela 26 e no gráfico 16 as diferenças não significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 26 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes do Estado Civil.

			N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>4</sub> (KW)	p
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Solteiro	58	3,83	,678	6,73	0,151
		União de facto	31	3,56	,605		
		Casado	42	3,82	,555		
		Divorciado	17	3,79	,388		
		Viúvo	2	3,25	,000		
	Sócio-afetivos	Solteiro	58	3,53	,658	3,47	0,483
		União de facto	31	3,27	,566		
		Casado	42	3,51	,657		
		Divorciado	17	3,44	,455		
		Viúvo	2	3,50	,000		
	Hedónicos	Solteiro	58	3,63	,654	1,54	0,819
		União de facto	31	3,50	,548		
		Casado	42	3,61	,563		
		Divorciado	17	3,54	,435		
		Viúvo	2	3,50	,707		
Dimensão Extrínseca	Económicos	Solteiro	58	3,68	,825	7,65	0,105
		União de facto	31	3,94	,558		

	Casado	42	3,68	,712		
	Divorciado	17	3,74	,504		
	Viúvo	2	2,75	,354		
Prescritivos	Solteiro	58	2,56	,706	2,64	0,620
	União de facto	31	2,48	,710		
	Casado	42	2,52	,714		
	Divorciado	17	2,38	,724		
	Viúvo	2	3,13	,884		
Derivativos	Solteiro	58	2,99	,510	3,09	0,543
	União de facto	31	2,88	,381		
	Casado	42	2,83	,736		
	Divorciado	17	2,97	,458		
	Viúvo	2	3,75	1,768		
Operacional profissional	Solteiro	58	3,99	,718	5,30	0,258
	União de facto	31	3,81	,622		
	Casado	42	3,98	,652		
	Divorciado	17	3,90	,424		
	Viúvo	2	3,25	,354		
Operacional pessoal	Solteiro	58	4,06	,510	8,65	0,087
	União de facto	31	3,88	,402		
	Casado	42	4,08	,477		
	Divorciado	17	4,04	,367		
	Viúvo	2	3,50	,000		
Identitário	Solteiro	58	3,34	,521	4,49	0,343
	União de facto	31	3,23	,520		
	Casado	42	3,09	,653		
	Divorciado	17	3,31	,410		
	Viúvo	2	3,13	,530		
Vocacional	Solteiro	58	3,65	,577	7,37	0,117
	União de facto	31	3,58	,440		
	Casado	42	3,38	,600		
	Divorciado	17	3,50	,354		
	Viúvo	2	3,38	,884		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é superior a 5% para todos os motivos da dimensão Intrínseca e para todos os motivos da dimensão Extrínseca, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias do estado civil: não se verificam diferenças significativas. Na amostra, o valor médio dos motivos da dimensão intrínseca apresentam as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Na amostra, o valor médio dos motivos da dimensão extrínseca apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

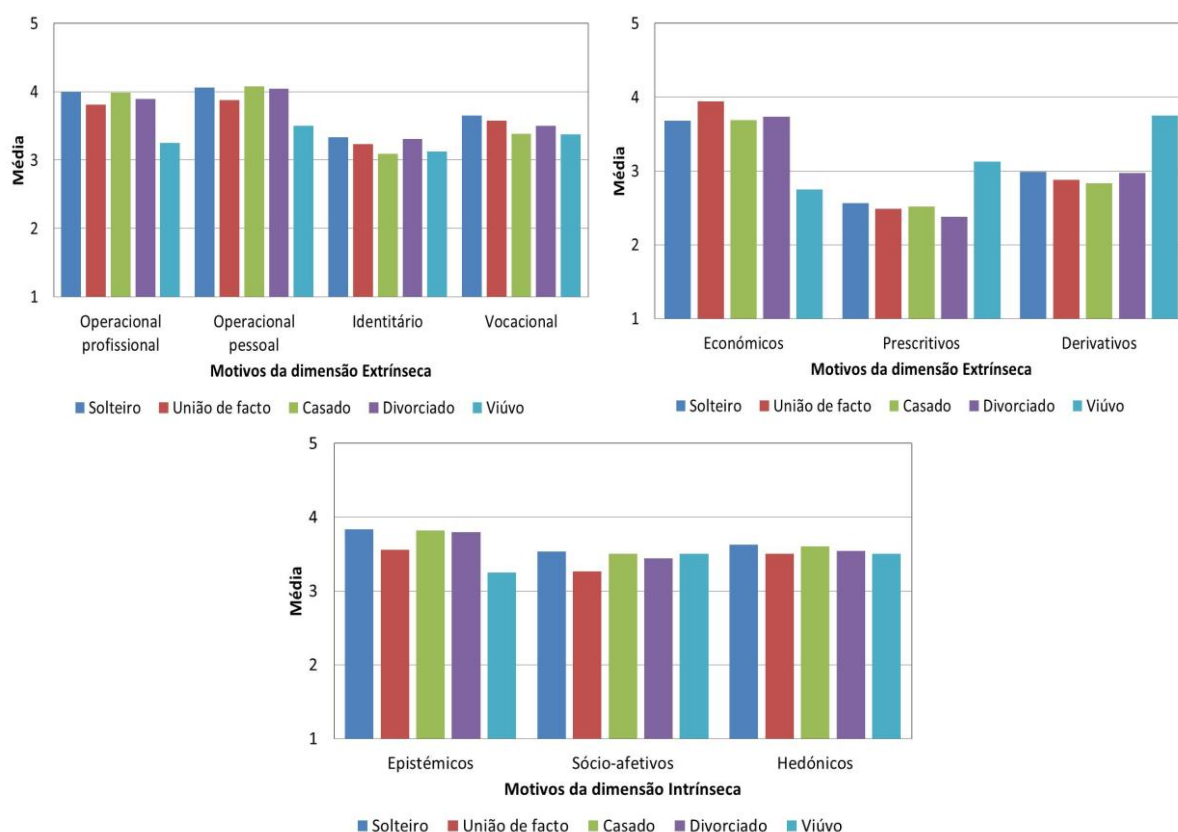


Gráfico 16 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes do Estado Civil.

Em relação às Percepções Pessoais dos Indivíduos, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XIV). O pressuposto da normalidade não se verifica para todas as percepções, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos. De seguida, ilustram-se na tabela 27 e gráfico 17 as diferenças não significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 27 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes do Estado Civil.

		N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>4</sub> (KW)	p
Autodeterminação	Solteiro	58	3,84	,682	5,67	0,225
	União de facto	31	3,97	,540		
	Casado	42	3,96	,594		
	Divorciado	17	3,98	,478		
	Viúvo	2	3,00	,000		
Percepção de Competências	Solteiro	58	3,60	,462	5,87	0,209
	União de facto	31	3,42	,449		
	Casado	42	3,64	,542		

	Divorciado	17	3,45	,408		
	Viúvo	2	3,09	,120		
O Projeto	Solteiro	58	3,75	,742	4,17	0,383
	União de facto	31	3,84	,520		
	Casado	42	3,71	,623		
	Divorciado	17	3,78	,405		
	Viúvo	2	3,00	,000		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é superior a 5% para todas as percepções, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias do estado civil: não se verificam diferenças significativas. Na amostra, o valor médio das percepções apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

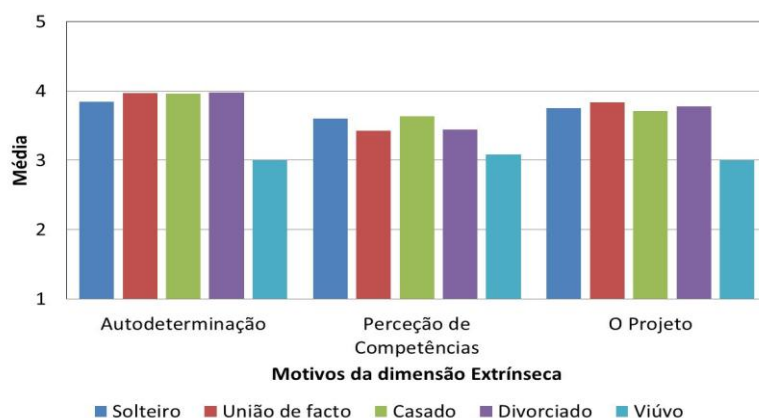


Gráfico 17 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes do Estado Civil.

#### 4.4.4. Análise de inferência estatística do objectivo específico 4.

O objectivo específico 4: compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE, em função do vínculo à instituição, permite estudar a Hipótese 4: o vínculo à organização é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Sendo o vínculo à instituição uma variável qualitativa nominal, tal como anteriormente, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XV).

Em relação à Motivação para a Especialização, o pressuposto da normalidade não se verifica para todos os motivos das duas dimensões, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis. De seguida, ilustram-se na tabela 28 e no gráfico 18 as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 28 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes ao Vínculo à Instituição.

			N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>2</sub> (KW)	p
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Recibos verdes	6	3,75	,775	15,08	** 0,001
		Contrato	71	3,56	,588		
		Efectivo	73	3,95	,549		
	Sócio-afetivos	Recibos verdes	6	3,67	,769	19,12	** 0,000
		Contrato	71	3,23	,558		
		Efectivo	73	3,66	,591		
	Hedónicos	Recibos verdes	6	3,54	,600	11,39	** 0,003
		Contrato	71	3,44	,529		
		Efectivo	73	3,73	,599		
Dimensão Extrínseca	Económicos	Recibos verdes	6	3,79	,697	10,03	** 0,007
		Contrato	71	3,89	,661		
		Efectivo	73	3,57	,743		
	Prescritivos	Recibos verdes	6	2,96	,557	14,87	** 0,001
		Contrato	71	2,30	,603		
		Efectivo	73	2,70	,752		
	Derivativos	Recibos verdes	6	3,21	,332	3,47	0,177
		Contrato	71	2,87	,483		
		Efectivo	73	2,97	,668		
	Operacional profissional	Recibos verdes	6	3,83	,983	11,70	** 0,003
		Contrato	71	3,77	,577		
		Efectivo	73	4,09	,658		
	Operacional pessoal	Recibos verdes	6	3,79	,660	7,91	* 0,019
		Contrato	71	3,94	,408		
		Efectivo	73	4,11	,491		
	Identitário	Recibos verdes	6	3,42	,540	1,87	0,392
		Contrato	71	3,20	,394		
		Efectivo	73	3,27	,676		
	Vocacional	Recibos verdes	6	3,79	,765	8,33	* 0,016
		Contrato	71	3,65	,483		
		Efectivo	73	3,41	,560		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para os motivos Epistémicos, Sócio-afetivos e Hedónicos, da Dimensão Intrínseca, e para os motivos Económicos, Prescritivos, Operacional profissional, Operacional pessoal e Vocacional, da Dimensão Extrínseca, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias do vínculo: verificam-se diferenças significativas. O valor de prova é superior a 5% para os motivos Derivativos e Identitário da dimensão Extrínseca, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias do vínculo: não se verificam diferenças significativas.

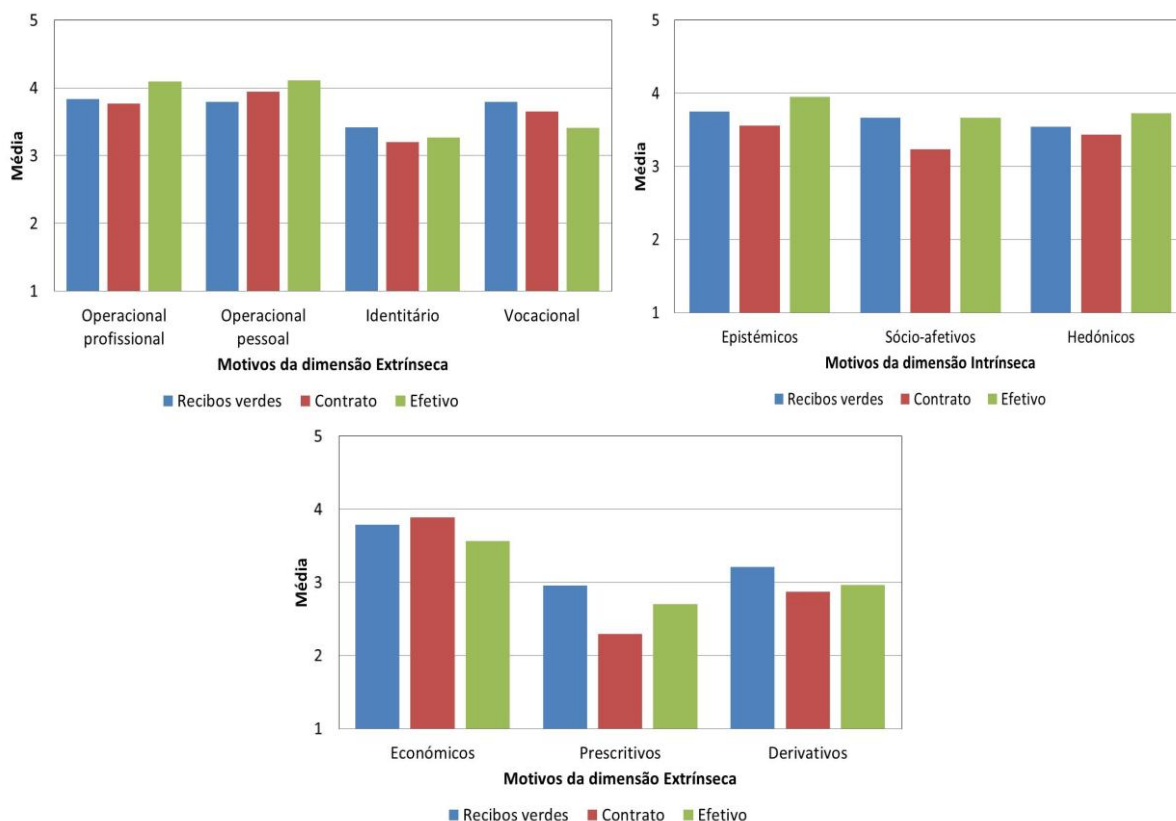


Gráfico 18 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes ao Vínculo à Instituição.

Para os motivos da dimensão intrínseca, os motivos Epistémicos e Hedónicos são superiores para o vínculo efectivo e inferiores para o vínculo a contrato, os motivos Sócio-afetivos são inferiores para o vínculo a contrato, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Para os motivos da dimensão extrínseca, os motivos Económicos são superiores para o vínculo Contrato e inferiores para o vínculo Efectivo, os motivos Prescritivos são superiores para o vínculo Recibos Verdes e inferiores para o vínculo Contrato, os motivos Operacional profissional são superiores para o vínculo Efectivo, os motivos Operacional pessoal são superiores para o vínculo Efectivo e inferiores para o vínculo Recibos Verdes, os motivos Vocacional são superiores para o vínculo Recibos Verdes e inferiores para o vínculo Efectivo, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor médio dos motivos Derivativos e Identitário da dimensão



extrínseca apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Tendo em conta as Percepções Pessoais dos Indivíduos, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XVI). O pressuposto da normalidade não se verifica para todas as percepções, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis. De seguida, ilustram-se na tabela 29 e gráfico 19, as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 29 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao Vínculo à Instituição.

		N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> (KW)	p
Autodeterminação	Recibos verdes	6	3,78	,454	6,07	* 0,048
	Contrato	71	4,04	,471		
	Efetivo	73	3,78	,712		
Percepção de Competências	Recibos verdes	6	3,38	,434	14,87	** 0,001
	Contrato	71	3,42	,454		
	Efetivo	73	3,69	,475		
O Projeto	Recibos verdes	6	3,90	,678	7,13	* 0,028
	Contrato	71	3,88	,388		
	Efetivo	73	3,61	,780		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para todas as percepções Autodeterminação, Percepção de Competências e “O Projeto”, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias do vínculo: verificam-se diferenças significativas. A percepção Autodeterminação é superior para o vínculo Contrato, a Percepção de Competências é superiores para o vínculo Efectivo, a percepção “O Projeto” é inferior para o vínculo Efectivo, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas.

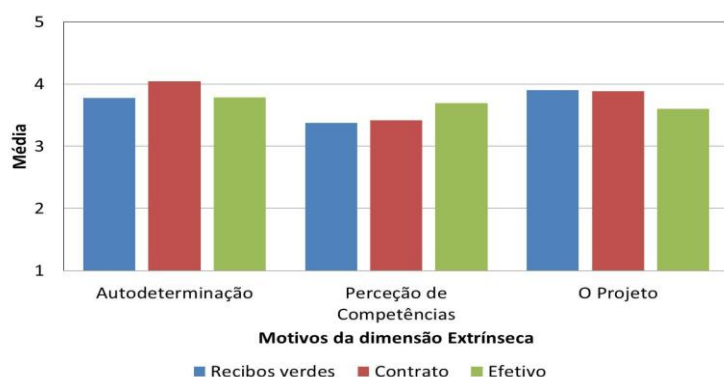


Gráfico 19 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes ao Vínculo à Instituição

#### 4.4.5. Análise de inferência estatística do objectivo específico 5.

O objectivo específico 5: circunscrever os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função da situação financeira, permite estudar a Hipótese 5: a situação financeira é um factor determinante na decisão de frequentar o CPLEE, e está correlacionada com a motivação dos enfermeiros nesta decisão.

Relativamente à situação financeira, uma vez que a categoria “muito boa” apresenta apenas duas observações, esta será agregada à categoria anterior, de acordo com a tabela que se segue.

Tabela 30 - Frequência do reagrupamento das Categorias da Situação Financeira.

	Frequência	Percentagem
Péssima	20	13,3
Insuficiente	48	32,0
Suficiente	64	42,7
Boa ou Muito Boa	18	12,0
Total	150	100,0

Em conformidade com a Motivação para a Especialização, sendo a situação financeira uma variável qualitativa ordinal, tal como anteriormente, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XVII). O pressuposto da normalidade não se verifica para todos os motivos das duas dimensões, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%,

pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos. Ilustram-se, na tabela 31 e no gráfico 20 respectivamente, as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 31 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes à Situação Financeira.

			N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>3</sub> (KW)	p
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Péssima	20	3,28	,421	23,38	** 0,000
		Insuficiente	48	3,67	,669		
		Suficiente	64	3,97	,540		
		Boa ou Muito Boa	18	3,78	,461		
	Sócio-afetivos	Péssima	20	3,03	,519	19,24	** 0,000
		Insuficiente	48	3,40	,642		
		Suficiente	64	3,64	,628		
		Boa ou Muito Boa	18	3,46	,300		
	Hedónicos	Péssima	20	3,24	,393	16,87	** 0,001
		Insuficiente	48	3,52	,565		
		Suficiente	64	3,76	,615		
		Boa ou Muito Boa	18	3,50	,477		
Dimensão Extrínseca	Económicos	Péssima	20	3,94	,519	12,05	** 0,007
		Insuficiente	48	3,90	,635		
		Suficiente	64	3,63	,808		
		Boa ou Muito Boa	18	3,39	,614		
	Prescritivos	Péssima	20	2,23	,486	4,04	0,257
		Insuficiente	48	2,56	,752		
		Suficiente	64	2,58	,769		
		Boa ou Muito Boa	18	2,53	,514		
	Derivativos	Péssima	20	2,71	,296	12,74	** 0,005
		Insuficiente	48	2,94	,482		
		Suficiente	64	3,07	,698		
		Boa ou Muito Boa	18	2,65	,421		
	Operacional profissional	Péssima	20	3,56	,531	10,60	* 0,014
		Insuficiente	48	3,89	,703		
		Suficiente	64	4,04	,648		
		Boa ou Muito Boa	18	4,07	,499		
	Operacional pessoal	Péssima	20	3,81	,443	7,61	0,055
		Insuficiente	48	3,99	,512		
		Suficiente	64	4,11	,458		
		Boa ou Muito Boa	18	4,01	,337		
	Identitário	Péssima	20	3,01	,250	8,11	* 0,044
		Insuficiente	48	3,20	,564		
		Suficiente	64	3,33	,621		
		Boa ou Muito Boa	18	3,26	,458		
	Vocacional	Péssima	20	3,53	,451	3,53	0,316
		Insuficiente	48	3,63	,497		
		Suficiente	64	3,53	,615		
		Boa ou Muito Boa	18	3,35	,479		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para os motivos Epistémicos, Sócio-afetivos e Hedónicos, da dimensão Intrínseca, e para os motivos Económicos, Derivativos, Operacional profissional e Identitário, da dimensão Extrínseca, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias da situação financeira: verificam-se diferenças

significativas. O valor de prova é superior a 5% para os motivos Prescritivos, Operacional pessoal e Vocacional, da dimensão Extrínseca, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias da situação financeira: não se verificam diferenças significativas.

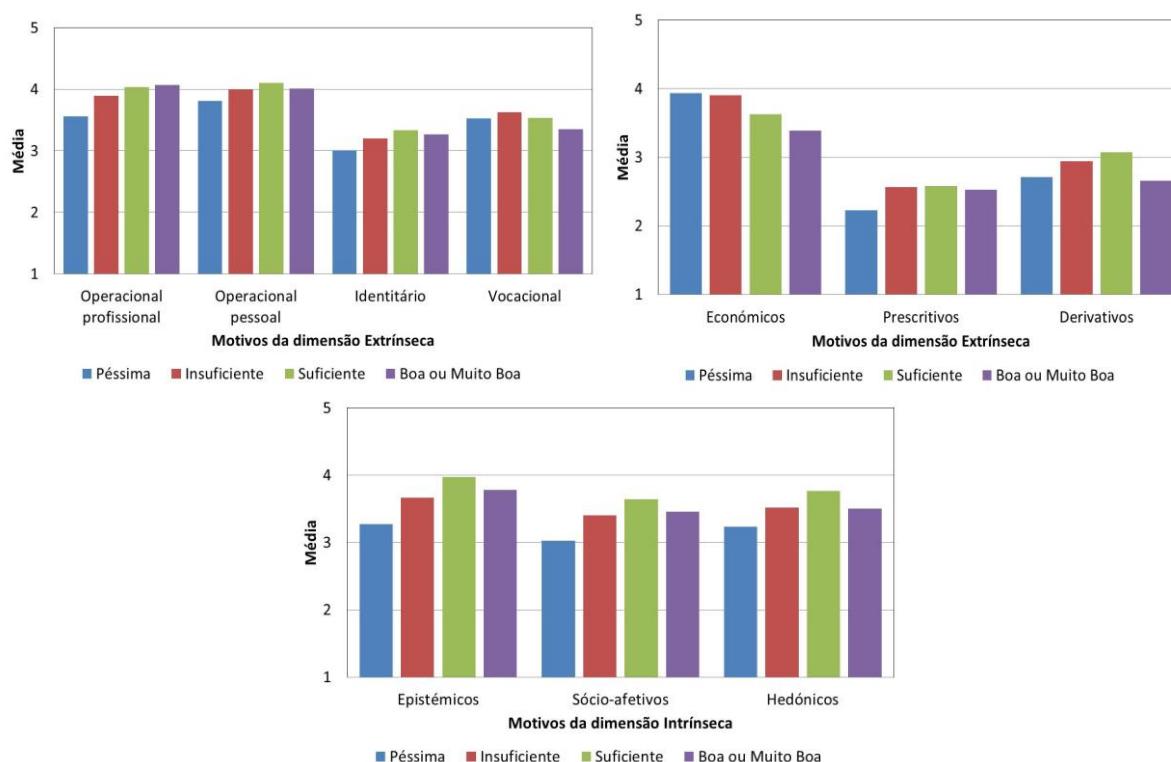


Gráfico 20 - Valores médios relativos à Motivação para a Especialização referentes à Situação Financeira.

Para os motivos da dimensão extrínseca, os motivos Epistémicos, Sócio-afetivos e Hedónicos aumentam com o aumento da situação financeira, excepto para a categoria “Boa ou Muito boa”, em que voltam a diminuir, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Para os motivos da dimensão extrínseca, os motivos Económicos diminuem com o aumento da situação financeira, os motivos Derivativos e Identitário aumentam com o aumento da situação financeira, excepto para a categoria “Boa ou Muito boa”, em que voltam a diminuir, os motivos Operacional profissional aumentam com o aumento da situação financeira, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor

médio dos motivos Prescritivos, Operacional pessoal e Vocacional, da dimensão extrínseca, apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

Novamente, tendo em conta as Percepções Pessoais dos Indivíduos, para aplicar um teste estatístico paramétrico, é então necessário verificar o pressuposto da normalidade das distribuições das variáveis, com o teste K-S (Anexo XVIII). O pressuposto da normalidade não se verifica para todas as percepções, pois pelo menos um valor de prova é inferior a 5%, pelo que se rejeita a hipótese nula. O teste paramétrico será substituído pelo teste não paramétrico equivalente, o teste de Kruskal-Wallis, quando não se verifica um dos pressupostos. De seguida, ilustram-se na tabela 32 e no gráfico 21, as diferenças não significativas e significativas, através dos seus valores médios.

Tabela 32 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Situação Financeira.

		N	Média	Desvio padrão	Qui <sup>2</sup> <sub>3</sub> (KW)	p
Autodeterminação	Péssima	20	3,95	,532	4,19	0,242
	Insuficiente	48	4,05	,537		
	Suficiente	64	3,82	,682		
	Boa ou Muito Boa	18	3,80	,572		
Percepção de Competências	Péssima	20	3,45	,432	2,36	0,501
	Insuficiente	48	3,51	,463		
	Suficiente	64	3,61	,525		
	Boa ou Muito Boa	18	3,57	,425		
O Projeto	Péssima	20	3,91	,238	10,40	* 0,015
	Insuficiente	48	3,87	,604		
	Suficiente	64	3,66	,738		
	Boa ou Muito Boa	18	3,58	,526		

\*\* diferença significativa para  $p < 0,01$

\* diferença significativa para  $p < 0,05$

O valor de prova é inferior a 5% para a percepção “O Projeto”, rejeita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias da situação financeira: verificam-se diferenças significativas. O valor de prova é superior a 5% para as percepções Autodeterminação e Percepção de Competências, aceita-se a hipótese da distribuição dos seus valores ser igual para todas as categorias da situação financeira: não se verificam diferenças significativas.

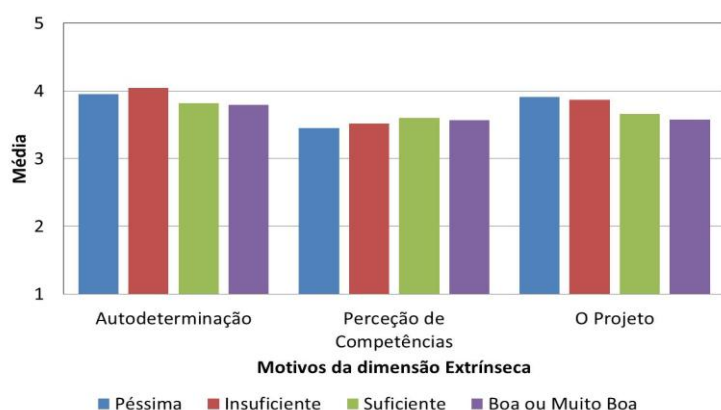


Gráfico 21 - Valores médios relativos às Percepções Pessoais dos Indivíduos referentes à Situação Financeira.

A percepção “O Projeto” diminui com o aumento da situação financeira, sendo as diferenças observadas estatisticamente significativas. Na amostra, o valor médio das percepções Autodeterminação e Percepção de Competências apresenta as variações ilustradas, no entanto, as diferenças observadas não são estatisticamente significativas.

De seguida será realizado um resumo das relações entre as variáveis da Motivação para a Especialização e das Percepções Pessoais dos Indivíduos com as variáveis de caracterização. A tabela 33, apresenta uma síntese dos valores apresentados anteriormente referentes às relações significativas entre a motivação e as percepções pessoais dos indivíduos sobre as variáveis: Idade, Género, Vínculo à instituição, estado Civil e situação financeira.

Tabela 33- Valores de prova e relações significativas.

			Idade	Género	Vínculo à Instituição	Estado civil	Situação Financeira
Motivação	Dimensão Intrínseca	Epistémicos	0,522	0,059	** 0,001	0,151	** 0,000
		Sócio-afetivos	0,292	0,059	** 0,000	0,483	** 0,000
		Hedónicos	0,847	* 0,039	** 0,003	0,819	** 0,001
	Dimensão Extrínseca	Económicos	* 0,017	* 0,022	** 0,007	0,105	** 0,007
		Prescritivos	0,972	0,353	** 0,001	0,620	0,257
		Derivativos	0,773	0,899	0,177	0,543	** 0,005
		Operacional profissional	0,587	** 0,005	** 0,003	0,258	* 0,014
		Operacional pessoal	0,699	* 0,016	* 0,019	0,087	0,055
		Identitário	0,742	0,069	0,392	0,343	* 0,044
		Vocacional	** 0,003	0,197	* 0,016	0,117	0,316
Percepções Pessoais dos Indivíduos	Autodeterminação		0,333	0,323	* 0,048	0,225	0,242
	Percepção de Competências		0,325	** 0,000	** 0,001	0,209	0,501
	O Projeto		** 0,005	0,172	* 0,028	0,383	* 0,015

\*\* significativa para  $p < 0,01$

\* significativa para  $p < 0,05$

#### 4.4.6. Estudos correlacionais entre as variáveis do estudo.

Todas as variáveis cuja relação se pretende estudar são variáveis quantitativas, pelo que podem ser analisadas utilizando o coeficiente de correlação de Pearson R, pois a amostra global é considerada de grande dimensão.

Na tabela seguinte, em cada célula, que relaciona as variáveis que nela se cruzam, apresenta-se o valor do coeficiente de correlação de Pearson e o valor de prova do teste.

As correlações são assinaladas com (\*) se forem significantes para um valor de referência de 5%, sendo correlações normais e com (\*\*) se forem significantes para um valor de referência de 1%, sendo correlações fortes, como se pode observar a tabela 34.

Tabela 34 - Correlação entre as Variáveis da Motivação para a Especialização.

N = 150		Episté- micos	Sócio- afetivos	Hedó- nicos	Econó- micos	Prescri- tivos	Deriva- tivos	Opera- cionalpro fis-sional	Opera- cional pessoal	Identi- tário	Voca- cional
Epistémicos	r	1									
	p										
Sócio-afetivos	r	,800(**)	1								
	p	,000									
Hedónicos	r	,775(**)	,804(**)	1							
	p	,000	,000								
Económicos	r	-,052	-,096	-,005	1						
	p	,529	,244	,955							
Prescritivos	r	,405(**)	,535(**)	,372(**)	,071	1					
	p	,000	,000	,000	,388						
Derivativos	r	,323(**)	,405(**)	,384(**)	,149	,550(**)	1				
	p	,000	,000	,000	,069	,000					
Operacional profissional	r	,709(**)	,636(**)	,714(**)	,064	,363(**)	,149	1			
	p	,000	,000	,000	,436	,000	,068				
Operacional pessoal	r	,690(**)	,573(**)	,662(**)	,091	,225(**)	,176(*)	,788(**)	1		
	p	,000	,000	,000	,266	,006	,031	,000			
Identitário	r	,428(**)	,422(**)	,450(**)	,125	,361(**)	,493(**)	,306(**)	,323(**)	1	
	p	,000	,000	,000	,127	,000	,000	,000	,000		
Vocacional	r	,221(**)	,118	,232(**)	,364(**)	,215(**)	,421(**)	,231(**)	,311(**)	,366(**)	1
	p	,007	,150	,004	,000	,008	,000	,004	,000	,000	

r - Coef. Correlação

p – valor de prova

\*\* Correlação forte, para um nível de significância de 0.01.

\* Correlação normal, para um nível de significância de 0.05.

Quando a correlação entre duas variáveis for significativa (apresentar um valor de prova inferior a 5%) é assinalada. As correlações estatisticamente significantes são sempre positivas: significa que a um aumento de uma variável corresponde um aumento significativo da outra.

Verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre todas as variáveis das motivações, com excepção de: 1- Relação entre as motivações Económicas e todas as restantes, com excepção da motivação Vocacional; 2- Relação entre as motivações Sócio-afectivas e a motivação Vocacional. Todas as restantes relações significantes são **positivas**, significa que quem apresenta maiores valores numa determinada motivação, apresenta valores mais elevados na motivação com ela correlacionada.

Em relação às Percepções Pessoais dos Indivíduos, como se pode observar na tabela 35, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre a percepção Autodeterminação e a percepção “O Projeto”. A relação significativa é **positiva**, significa que quem apresenta maiores valores na percepção Autodeterminação, apresenta valores mais elevados na percepção “O Projeto”. Não se verificam relações estatisticamente significativa entre a Percepção de Competências e a percepção Autodeterminação ou entre a percepção de Competências e a percepção “O Projeto”.

Tabela 35 - Correlação entre as Variáveis das Percepções Pessoais dos Indivíduos.

N = 150		Autodeterminação	Percepção de Competências	O Projeto
Autodeterminação	r	1		
	p			
Percepção de Competências	r	,145	1	
	p	,077		
O Projeto	r	,674(**)	,138	1
	p	,000	,091	

r - Coef. Correlação

p – valor de prova

\*\* Correlação forte, para um nível de significância de 0.01.

\* Correlação normal, para um nível de significância de 0.05.

A tabela 36 valida as relações estatísticas entre as variáveis da Motivação para a Especialização com as variáveis das Percepções Pessoais dos Indivíduos.

Tabela 36 - Correlação entre as variáveis da Motivação para a Especialização com as variáveis das Percepções Pessoais dos Indivíduos.

N = 150		Autodeterminação	Percepção de Competências	O Projeto
Epistémicos	r	,116	,507(**)	,210(**)
	p	,158	,000	,010
Sócio-afetivos	r	,031	,510(**)	,170(*)
	p	,711	,000	,037
Hedónicos	r	,188(*)	,557(**)	,306(**)
	p	,021	,000	,000



Económicos	r	,308(**)	-,097	,454(**)
	p	,000	,237	,000
Prescritivos	r	-,257(**)	,165(*)	,094
	p	,002	,043	,250
Derivativos	r	-,093	-,019	,134
	p	,257	,822	,101
Operacional profissional	r	,199(*)	,537(**)	,276(**)
	p	,015	,000	,001
Operacional pessoal	r	,259(**)	,513(**)	,352(**)
	p	,001	,000	,000
Identitário	r	,049	,127	,283(**)
	p	,556	,122	,000
Vocacional	r	,127	-,079	,309(**)
	p	,121	,339	,000

r - Coef. Correlação

p – valor de prova

\*\* Correlação forte, para um nível de significância de 0.01.

\* Correlação normal, para um nível de significância de 0.05.

Neste sentido, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre a percepção Autodeterminação e os motivos Hedónicos, Económicos, Operacional profissional e Operacional pessoal. A Percepção de Competências apresenta uma relação estatisticamente significativa entre e os motivos Epistémicos Sócio-afetivos Hedónicos Operacional profissional Operacional pessoal. E, por último, a Percepção “O Projeto” expõe uma relação estatisticamente significativa entre os motivos Epistémicos, Sócio-afetivos, Hedónicos, Económicos, Operacional profissional, Operacional pessoal, Identitário e Vocacional. Todas as correlações supracitadas são relações **positivas**, significa que quem apresenta maiores valores nas variáveis da escala de pereçam apresenta valores mais elevados nas variáveis da escala de motivação.

Verifica-se ainda uma relação estatisticamente significativa entre a percepção Autodeterminação e os motivos Prescritivos. Sendo estas variáveis consideradas como relação **negativa**, significa que quem apresenta maiores valores na percepção Autodeterminação da escala de percepção apresenta valores mais reduzidos nos motivos Prescritivos da escala de motivação.

Seguidamente procede-se à análise e discussão dos resultados.

## **CAPITULO V**

### **5. – Análise e Discussão dos Resultados**

Após a descrição dos dados do presente estudo, procede-se à sua discussão. Este capítulo pretende reflectir sobre objectivos propostos e, consequentemente, responder à questão de partida. Adicionalmente, apresenta-se a confirmação/refutação das hipóteses formuladas, à luz do modelo de análise aqui operacionalizado.

#### **5.1 – Objectivo de estudo - Consolidação do Questionário**

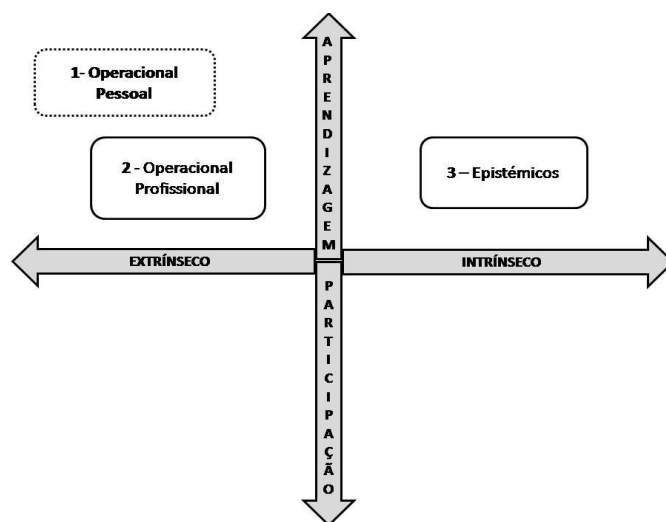
O objectivo geral proposto para este estudo: Consolidar o Questionário da motivação para a formação desenvolvido por Philippe Carré, aplicado à população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE, foi amplamente atingido, conforme foi observado no capítulo anterior, pois os resultados assim comprovam, *i.e.*, os valores da consistência estão próximo do valor de referência.

#### **5.2- Objectivo de estudo - Problema de Investigação**

O foco deste estudo, conforme foi dado a conhecer ao longo deste trabalho, está relacionado com a formação contínua e especializada em enfermagem, sendo a sua questão de partida: *Quais as principais motivações que conduzem os enfermeiros a frequentarem o CPLEE, em organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa?*

O modelo desenvolvido por Carré (2001) defende que os motivos são plurais, pois é raro um indivíduo envolver-se num processo formativo por uma única razão.

Com base na apresentação dos dados descrita no capítulo anterior, foi possível responder a esta questão de investigação. A figura 9 apresenta resumidamente a reposta, simplificando a sua análise e discussão, à luz do modelo teórico apresentado por (Carré, 2001).



*Figura 9 - Dimensões e os Principais Motivos que Conduzem os Enfermeiros a Frequentarem o CPLEE.*

*Fonte:* Adaptado de Carré (2001).

Como descrito no capítulo anterior, e como se pode observar na figura anterior, os motivos mais verificados para a frequência do CPLEE são: o Operacional Pessoal e Operacional Profissional, seguidos dos motivos Epistémicos. Os motivos Económicos, motivos Hedónicos, motivos Vocacional, motivos Sócio-afetivos e os motivos identitário tem alguma expressão estatística, embora não estejam aqui figurados. Os motivos Derivativos e prescritivos também estão presentes neste estudo, embora o seu valor médio seja inferior ao ponto intermédio da escala de medida.

Pode-se observar, ainda na figura 9, o facto de o eixo da aprendizagem e a motivação extrínseca suportarem os dois principais motivos, ou os motivos mais fortes para a frequência para o CPLEE. Por outro lado, poder-se-á observar que os três motivos, mais fortes, presentes neste estudo estão associados ao eixo da aprendizagem.

Segundo Carré (2001), o motivo operacional pessoal está associado com a necessidade de aquisição de competências fora do contexto laboral e profissional, mas como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social. O motivo operacional profissional está relacionado com a necessidade de aquisição de competências para melhorar o seu desempenho profissional, ou para dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas. Por sua vez, os motivos epistémicos estão associados à procura do conhecimento como forma de prazer, e não por obrigação Carré (2001).

A motivação operacional pessoal e profissional pode ser enquadrada, segundo a teoria da motivação de Abram Maslow, na necessidade de estima (ego). Segundo Chiavenato (2011) esta necessidade é caracterizada pela auto-apreciação individual, neste caso pelos enfermeiros. Esta necessidade está relacionada com a autoconfiança, o status, o prestígio, a consideração, a aprovação social e o respeito. A insatisfação desta necessidade conduz a sentimentos de inferioridade, de dependência, de desamparo e de fraqueza que podem induzir o desânimo ou actividades compensatórias, neste ultimo caso o CPLEE (Chiavenato, 2011). Ambas as motivações supracitada são motivações da dimensão extrínseca, que segundo Carré (2001), é quando os motivos para a acção tem como finalidade evitar um castigo ou atingir uma recompensa. Deci e Ryan (2000) descrevem a dimensão extrínseca como sendo o estímulo que um individuo ao realizar certa actividade obtem.

Aplicando esta definição ao estudo em questão, poder-se á afirmar que a dimensão extrínseca presente nos enfermeiros para a frequência do CPLEE está relacionada necessidade de obter competências como forma de aprendizagem, devido a uma necessidade pessoal ou profissional imposta exteriormente, com a finalidade de obter novas funções ou tarefas. A frequência do CPLEE prevê a obtenção de competências referentes às necessidades anteriormente referidas, e prevê a obtenção do título profissional de Enfermeiro especialista. É através deste título profissional que o enfermeiro poderá ter um percurso de progressão

profissional e diferenciação técnico-científica, segundo o Dec. Leis nº 248/2009 de 22 de Setembro.

Por outro lado, os motivos epistémicos podem ser enquadrados, segundo a teoria motivacional de Maslow, no topo da pirâmide, na necessidade de auto-realização. Segundo Chiavenato (2011), esta necessidade está associada ao desenvolvimento pessoal contínuo do seu potencial, neste caso através do CPLEE, como sendo uma necessidade individual dos enfermeiros deste estudo.

Como já foi referido estes três motivos estão relacionados com o eixo da aprendizagem, com o desenvolvimento de competências, embora o motivo epistémico seja o único motivo pertencente à dimensão intrínseca. Para Deci e Ryan (2000), A competência é uma razão proporcional directa entre a motivação intrínseca e a realização de determinadas tarefa ou desempenho, ou seja, quanto maior for a sensação de competência no indivíduo, mais motivado intrinsecamente (motivação epistémica) este se encontra para a realização do CPLEE, neste caso. Segundo Patricia Benner (2005), é quando um enfermeiro tem consciência da sua competência e decide frequentar um CPLEE (neste caso), é classificado no Enfermeiro Competente e encontra-se no 3º nível, dos 5 apresentados pela autora.

O modelo teórico de Carré (2001), defende que a análise do quadro motivacional de um sujeito, numa conjuntura de formação, só é possível quando são estudadas as motivações para a formação e as percepções pessoais dos indivíduos. Desta forma, foram também analisadas, no capítulo anterior, as percepções pessoais dos indivíduos, verificando-se que a percepção mais expressiva foi a autodeterminação, seguida do projecto e depois da percepção de competências.

O sentimento de autodeterminação exprime uma percepção subjectiva da capacidade de escolha, de tomada de decisão, da capacidade de iniciativa e da autonomia que o enfermeiro possui para decidir se participa, ou não participa, se inscreve ou não se inscreve

no CPLEE de Carré (2001). O projecto é a dimensão em que, após a formação (CPLEE), e com futuras e novas competências (enfermeiro Especialista) e conhecimentos, o enfermeiro tem a percepção onde os poderá aplicar ou dar utilidade no seu futuro. E, por último, a percepção de competências está relacionada com a capacidade de auto-avaliação individual, com a finalidade de compreender se o enfermeiro está preparado ou não para frequência no CPLEE. (Carré, 2001).

Assim, a partir dos resultados do presente estudo, depreende-se que os enfermeiros têm a percepção da sua capacidade de escolha, sabem como vão aplicar as suas futuras competências e conhecimentos, e têm a percepção da sua preparação para a frequência do CPLEE.

As três percepções apresentavam valores estatístico muito próximos. Aliado a este factor, está a relação estatisticamente significativa positiva entre estas três percepções e os motivos extrínsecos operacional pessoal, e a motivação extrínseca operacional profissional. Por outro lado, a motivação intrínseca epistémica apresenta uma relação estatisticamente significativa positiva com a percepção projecto e percepção de competências, não obtendo uma relação estatisticamente significativa com a percepção de autodeterminação.

Para Deci e Ryan (2000) a autodeterminação para além de ser uma capacidade, é também uma necessidade humana inata, que permite desenvolver competências, e também permite adquirir flexibilidade na gestão de interacções com o meio ambiente. A competência, por sua vez, está relacionada com a autodeterminação, e é caracterizada pela capacidade de produzir e pela realização de determinados desempenhos. A competência assume-se, assim, como uma razão proporcional directa entre a motivação intrínseca e a realização de determinados desempenhos; ou seja, quanto maior for a sensação de competência no indivíduo, mais motivado intrinsecamente este se encontra para a realização de determinada tarefa ou desempenho. Para que isto aconteça, tem que se ter em conta duas condições ou

premissas: 1- a percepção de autodeterminação deve estar relacionada com a percepção de competência; 2- a actividade realizada tem que ser um desafio real.

Como se pode observar na tabela 35, exposta no capítulo anterior, não existe neste estudo uma relação significativa entre a percepção de autodeterminação e a percepção de competência. Este facto vem contra argumentar a primeira premissa supracitada de Deci e Ryan (2000), podendo ser interpretada pela maior expressão estatística obtida pela motivação extrínseca operacional pessoal e operacional profissional.

Fazendo uma análise do quadro motivacional, segundo o modelo de Carré (2001), pode-se afirmar que as principais motivações dos enfermeiros para a frequência do CPLEE são a motivação extrínseca Operacional Pessoal e a motivação extrínseca Operacional Profissional.

### **5.3 – Hipóteses de Estudo.**

Como referido anteriormente, as hipóteses foram formuladas com o intuito de encontrar relações entre o perfil socioeconómico dos enfermeiros participantes, integrando-se como variáveis principais sócio-demográficas a idade, o género, o estado civil, o vínculo à instituição e a situação financeira. Foi, ainda, formulada outra hipótese orientada para a análise da correlação entre as dimensões do quadro motivacional (correlação entre as percepções pessoais do indivíduo e a motivação para a formação), como sugestionado por Philippe Carré (2001).

Em relação à **Hipótese 1 (H1) - Relação entre a idade e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE**; existe diferenças estatísticas significativas nos motivos económicos e vocacionais.

O motivo económico é superior para as idades entre 21 a 30 anos, e 31 a 40 anos; e inferior para as idades superiores (41 a 50 anos, e mais de 50 anos), observando-se a diminuição dos motivos vocacionais. Este facto sugere, segundo Carré (2001), que os enfermeiros dentro da faixa etária compreendida entre os 21 a 30 anos, e 31 a 40 anos idade, estão motivados para a frequência do CPLEE, pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Esta evidência não se verifica nos enfermeiros que pertencem a faixas etárias superiores (entre 41 a 50 anos, e mais de 50 anos). A aquisição de bens materiais, neste contexto de enfermagem, só pode ser encarado na forma de promoção e no consequente aumento do salário. Tendo em conta o tempo de experiência profissional e a forte motivação da referida faixa etária para a frequência do CPLEE – e, caso se verifique a conclusão do CPLEE, de acordo com o recomendado pelo Dec. Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro e do Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro -, existe a possibilidade do enfermeiro obter o título de enfermeiro especialista, assegurando os requisitos necessários para a promoção a enfermeiro principal, e angariando uma maior renumeração salarial.

O motivo vocacional diminui com o aumento da idade, segundo Carré (2001) este facto está associado à aquisição de competências, como forma de gestão da sua carreira profissional: *e.g.* na procura de um novo emprego, em manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego. Esta evidência indica que os mais jovens têm uma maior ambição na aquisição de competências, de forma a assegurar a estabilidade profissional com um novo emprego, manter um emprego ou mesmo evoluir (Benner, 1984).

Embora a significância estatística não se verifique na dimensão da motivação intrínseca, nem nos restantes motivos da dimensão extrínseca, existem variações estatisticamente significativas em dois motivos de dimensão extrínseca. Assim, confirma-se a



hipótese 1: existindo diferenças significativas nos motivos para a frequência do CPLEE, em função da idade.

Quanto à **Hipótese 2 (H2) - Relação entre o género e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE**; existe diferenças estatísticas significativas nos motivos hedónicos, económicos, operacional profissional e operacional pessoal.

O motivo hedónico é superior para o sexo masculino e inferior para o sexo feminino. Esta evidência, segundo o modelo teórico de segundo Carré (2001), sugere que o sexo masculino tem uma motivação mais forte para a frequência do CPLEE, com o intuito de receber boas condições materiais, de conforto e de ambiente.

O motivo económico é superior para o sexo feminino, segundo Carré (2001) este facto significa uma maior motivação das mulheres para a frequência do CPLEE, pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Tendo em conta o tempo de experiência profissional e a forte motivação do sexo feminino para a frequência do CPLEE (caso se verifique a conclusão do CPLEE segundo Dec. Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro, e do Dec. Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro), existe a possibilidade do enfermeiro obter o título de enfermeiro especialista, assegurando os requisitos necessários para a promoção a enfermeiro principal, angariando uma maior renumeração salarial.

Os motivos Operacional profissional e Operacional pessoal são superiores para o sexo masculino, sugerindo, à luz do modelo teórico de segundo Carré (2001), que: os homens estão mais fortemente motivados para a frequência do CPLEE, para melhorar o seu desempenho profissional ou para dar resposta às mudanças organizacionais, com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas, mas também para adquirir competências fora do contexto laboral e profissional; e também como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social. Como já referido, a motivação operacional pessoal e profissional pode ser

enquadrada na necessidade de estima (ego), que segundo Chiavenato (2011) está associado à auto-apreciação dos enfermeiros do sexo masculinos. Esta necessidade está relacionada com a autoconfiança, o status, o prestígio, a consideração, a aprovação social e o respeito. A insatisfação desta necessidade poderá conduzir à frequência do CPLEE, como forma compensatória (Chiavenato, 2011).

Assim, confirma-se a hipótese 2, verificando-se a existência de diferenças significativas entre os motivos para a frequência do CPLEE, em função do género.

**A Hipótese 3 (H3) - Relação entre o estado civil e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE;** não existem diferenças estatísticas significativas em todos os motivos, existindo uma igual distribuição dos seus valores para todas as categorias do estado civil. Neste caso, não se confirma a hipótese 2, não se verificando a existência de diferenças significativas entre os motivos para a frequência do CPLEE, em função do estado civil.

**Hipótese 4 (H4) - Relação entre o vínculo à instituição e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE,** existem diferenças estatísticas significativas nos motivos epistémicos, sócio-afetivos e hedónicos, económicos, prescritivos, operacional profissional, operacional pessoal e vocacional.

Os motivos epistémicos e hedónicos são superiores para o vínculo efetivo, e inferiores para o vínculo a contrato. Segundo Carré (2001) a motivação epistémica está associada à procura do conhecimento como forma de prazer, e não por obrigação; enquanto a motivação hedónica está relacionada com o intuito de receber boas condições materiais, de conforto e de ambiente. Este facto sugere que os enfermeiros com um vínculo efetivo têm uma motivação intrínseca mais forte para a frequência do CPLEE, do que os enfermeiros com um vínculo de contrato. Isto traduz-se quando os motivos para acção estão relacionados com alcance de interesses pessoais, como forma de ultrapassar desafios e usar competências, não sendo

necessário recompensas para realizar a acção (Carré, 2001). Esta diferença a nível motivacional entre os enfermeiros com um vínculo efectivo e os com um vínculo de contracto, poderá estar relacionada com a maior estabilidade laboral associado ao vínculo efectivo.

Os motivos sócio-afetivos são inferiores para o vínculo a contrato. Deste modo e segundo Carré (2001), os enfermeiros com um vínculo efectivo revelam uma motivação inferior em relação aos seus pares com outro tipo de vínculo, no que concerne à frequência no CPLEE, pelo gosto em estar e conhecer outras pessoas, valorizando o grupo de formação como forma de aprendizagem. O desenvolvimento de relações interpessoais, novas relações sociais e novos contactos está na origem da procura de formações.

Os motivos económicos são superiores para o vínculo contrato e inferiores para o vínculo efetivo. O motivo económico é superior para os enfermeiros com vínculo contracto. Segundo Carré (2001), esta situação significa uma maior motivação destes profissionais de Saúde para a frequência do CPLEE, pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Esta motivação é inferior para o vínculo efectivo, não sendo esta a motivação primordial para a frequência do CPLEE.

Os motivos Prescritivos são superiores para o vínculo recibos verdes, e inferiores para o vínculo contrato. Conforme Carré (2001), esta disposição expressa uma maior motivação dos enfermeiros com recibos verdes para a frequência do CPLEE, devido a uma imposição e/ou sugestão de alguém influente na organização, pelos superiores hierárquicos ou mesmo pelo abrigo da lei. Esta motivação é inferior para o vínculo contracto, não sendo esta a motivação significativa para a frequência do CPLEE.

Os motivos operacional profissional são superiores para o vínculo efectivo, e os motivos operacional pessoal são superiores para o vínculo efetivo, e inferiores para o vínculo recibos verdes, Os motivos Operacional profissional e Operacional pessoal são superiores

para os enfermeiros com um vínculo efectivo, sugerindo, segundo Carré (2001), que estes detêm uma forte motivação para a frequência do CPLEE para melhorar o seu desempenho profissional ou para dar resposta às mudanças organizacionais, com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas, mas também para adquirir competências fora do contexto laboral e profissional, mas como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social. A motivação operacional pessoal é inferior para o vínculo de recibos verdes, não sendo esta a motivação expressiva para a frequência do CPLEE.

Os motivos Vocacional são superiores para o vínculo Recibos Verdes, e inferiores para o vínculo efectivo. Neste caso, e segundo o modelo teórico de Carré (2001), sugere-se que os enfermeiros com um vínculo de Recibos verdes detêm uma forte motivação vocacional para a frequência do CPLEE, devido à aquisição de competências como forma de gestão da sua carreira profissional (procurar um novo emprego, manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego). Esta motivação é significativa para os enfermeiros com um vínculo de recibos verdes para a frequência do CPLEE, não sendo por sua vez, uma motivação considerável para estes profissionais com um vínculo de efectividade.

Logo, confirma-se a hipótese 4, verificando-se a existência de diferenças significativas entre os motivos para a frequência do CPLEE, em função do vínculo à instituição.

**Hipótese 5 (H5) - Relação entre a situação financeira e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE,** existem diferenças estatísticas significativas nos motivos epistémicos, sócio-afetivos, hedónicos, operacional profissional, derivativos e identitários e económicos.

Os motivos epistémicos, sócio-afetivos e hedónicos aumentam com o aumento da situação financeira, excepto para a categoria “Boa ou Muito boa”, em que voltam a diminuir. Segundo Carré (2001), a motivação epistémica está associada à procura do conhecimento

como forma de prazer, e não por obrigação; a motivação sócio-afectiva está associada à participação em formações pelo gosto em estar e conhecer outras pessoas, valorizando o grupo de formação como forma de aprendizagem. O desenvolvimento de relações interpessoais, novas relações sociais e novos contactos está na origem da procura de formações. Enquanto que a motivação hedónica está relacionada com o intuito de receber boas condições materiais, de conforto e de ambiente. Os motivos epistémicos, sócio-afectivos e hedónicos são motivos pertencentes à dimensão intrínseca, estão relacionados, de uma forma geral, com alcance de interesses pessoais, como forma de ultrapassar desafios e usar competências, não sendo necessário recompensas para realizar a acção (Carré, 2001). Neste âmbito, consoante a condição financeira dos enfermeiros aumenta, verifica-se um aumento da motivação epistémica, sócio-afectiva e hedónica para a frequência do CPLEE, excepto quando a condição financeira é “Boa ou Muito Boa”.

Os motivos Económicos diminuem com o aumento da situação financeira. Assim depreende-se que quanto maior for a situação financeira dos enfermeiros, maior a ocorrência da diminuição da motivação económica. Segundo Carré (2001), esta disposição expressa um decréscimo da motivação destes profissionais de Saúde para a frequência do CPLEE, pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento.

Os motivos derivativos e identitário aumentam com o aumento da situação financeira, excepto para a categoria “Boa ou Muito boa”, em que voltam a diminuir. Quanto maior for a condição financeira dos enfermeiros, maior a motivação derivativa e identitária para a frequência do CPLEE, procurando desta forma a obtenção de reconhecimento dos seus pares, e evitar o contexto de trabalho (Carré, 2001). Esta ocorrência não se verifica na condição financeira de “Boa ou Muito Boa”.

O motivo Operacional profissional aumentam com o aumento da situação financeira. Neste caso, quanto maior for a situação financeira dos enfermeiros, maior será a motivação

dos enfermeiros para frequência do CPLEE para melhorar o seu desempenho profissional, ou para dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas (Carré, 2001).

Desta forma, confirma-se a hipótese 4, verificando-se a existência de diferenças significativas entre os motivos para a frequência do CPLEE, em função da situação financeira vínculo à instituição.

**Hipótese 6 (H6) - Relação entre as percepções pessoais e a motivação que leva os enfermeiros a frequentarem o CPLEE.**

Segundo Carré (2001), para analisar o quadro motivacional para a formação, para além da motivação intrínseca e extrínseca é ainda necessário recorrer ao estudo das Percepções pessoais dos indivíduos. Deste modo, formulou-se esta hipótese de forma a completar o quadro motivacional dos enfermeiros que participaram neste estudo; e, perceber se existe alguma relação entre a motivação para a formação e as percepções pessoais. Após análise rigorosa dos dados divulgados no capítulo anterior, confirma-se a hipótese, existindo relações estatisticamente significativas (quadro 16).

**Quadro 16 - Relações Estatisticamente Significativas entre a Motivação para o CPLEE e as Percepções Pessoais dos Indivíduos.**

Relações Estatisticamente Significativas			
Positivas:			Negativas:
Autodeterminação	Percepção de Competências	“O Projecto”	Autodeterminação
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hedónicos</li> <li>- Económicos</li> <li>- Operacional profissional</li> <li>- Operacional pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Epistémicos</li> <li>- Sócio-afetivos</li> <li>- Hedónicos</li> <li>- Operacional profissional</li> <li>- Operacional pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Epistémicos</li> <li>- Sócio-afetivos</li> <li>- Hedónicos</li> <li>- Económicos</li> <li>- Operacional profissional</li> <li>- Operacional pessoal</li> <li>- Identitário</li> <li>- Vocacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivos Prescritivos</li> </ul>

O quadro 17 apresenta, sumariamente, os resultados da análise e discussão dos dados, visualizando a confirmação/refutação das hipóteses, formuladas para este estudo.

Quadro 17 – A discussão dos dados: Validação das hipóteses.

Hipótese/ Validação	Comentário/descrição
H1/ Sim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os enfermeiros dentro da faixa etária compreendida entre os 21 a 30 anos e 31 a 40 anos idade, estão motivados para a frequência do CPLEE pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Esta evidência não se verifica nas faixas etárias superiores (41 a 50 anos e mais de 50 anos).</li> <li>- O motivo vocacional diminui com o aumento da idade, este facto está associado à aquisição de competências como forma de gestão da sua carreira profissional (procura de um novo emprego, manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego).</li> </ul>
H2/ Sim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O sexo masculino tem uma motivação mais forte para a frequência do CPLEE, com o intuito de receber boas condições materiais, de conforto e de ambiente.</li> <li>- Maior motivação das mulheres para a frequência do CPLEE pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento.</li> <li>- Os motivos Operacional profissional e Operacional pessoal são superiores para o sexo masculino, sugerindo que: os homens estão mais fortemente motivados para a frequência do CPLEE para melhorar o seu desempenho profissional ou para dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas, mas também para adquirir competências fora do contexto laboral e profissional, como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social.</li> </ul>
H3/ Não	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não existem diferenças estatísticas significativas em todos os motivos, existindo uma igual distribuição dos seus valores para todas as categorias do estado civil.</li> </ul>
H4/ Sim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os enfermeiros com um vínculo efectivo têm uma motivação intrínseca mais forte para a frequência do CPLEE de forma a alcançar interesses pessoais, como forma de ultrapassar desafios e usar competências, não sendo necessário recompensas para realizar a acção.</li> <li>- Uma maior motivação dos enfermeiros para a frequência do CPLEE pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Esta motivação é inferior para o vínculo efectivo, não sendo esta a motivação primordial para a frequência do CPLEE.</li> <li>- Os enfermeiros com um vínculo efectivo revelam uma motivação inferior em relação aos seus pares com outro tipo de vínculo no que concerne à frequência no CPLEE pelo gosto em estar e conhecer outras pessoas, valorizando o grupo de formação como forma de aprendizagem. O desenvolvimento de relações interpessoais, novas relações sociais e novos contactos está na origem da procura de formações.</li> <li>- Maior motivação dos enfermeiros com recibos verdes para a frequência do CPLEE devido a uma imposição e/ou sugestão de alguém influente na organização, pelos superiores hierárquicos ou mesmo pelo abrigo da lei. Esta motivação é inferior para o vínculo contracto, não sendo esta a motivação significativa para a frequência do CPLEE.</li> <li>- Os enfermeiros com um vínculo efectivo detêm uma forte motivação Operacional profissional e Operacional pessoal para a frequência do CPLEE para melhorar o seu desempenho profissional ou dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefas, mas também para adquirir competências fora do contexto laboral e profissional, e como forma de aprendizagem a nível pessoal, familiar ou social. A motivação operacional pessoal é inferior para o vínculo de recibos verdes, não sendo esta a motivação expressiva para a frequência do CPLEE.</li> <li>- Os enfermeiros com um vínculo de Recibos verdes detêm uma forte motivação vocacional para a frequência do CPLEE devido à aquisição de competências como forma de gestão da sua carreira profissional. Esta motivação não é significativa para os enfermeiros um vínculo de efectividade.</li> </ul>
H5/ Sim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consoante a condição financeira dos enfermeiros aumenta, verifica-se um aumento da motivação epistémica, sócio-afectiva e hedónica para a frequência do CPLEE com o intuito de: receber boas condições materiais, de conforto e de ambiente; estar e conhecer outras pessoas por gosto, valorizando o grupo de formação como forma de aprendizagem; procurar o conhecimento como forma de prazer, e não por obrigação.</li> <li>- Quanto maior for a situação financeira dos enfermeiros, verifica-se um diminuição da motivação económica, esta disposição expressa um decréscimo da motivação destes profissionais de Saúde para a frequência do CPLEE pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento.</li> <li>- Quanto maior for a condição financeira dos enfermeiros, verifica-se um aumento da motivação derivativa e identitária para a frequência do CPLEE, procurando desta forma a obtenção de reconhecimento dos seus pares e evitar o contexto de trabalho. Esta ocorrência não se verifica na condição financeira de “Boa ou Muito Boa”.</li> <li>- Quanto maior for a situação financeira dos enfermeiros, maior será a motivação dos enfermeiros para frequência do CPLEE para melhorar o seu desempenho profissional ou para dar resposta às mudanças organizacionais com objectivo de desempenhar novas funções ou tarefa.</li> </ul>
H6/ sim	Ver quadro16

Em síntese, após a verificação das hipóteses formuladas para este estudo, poder-se-á afirmar que os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE podem variar mediante a idade, o género, o vínculo à instituição, e consoante a condição financeira. Outra importante constatação deste estudo é confirmação da relação existente (defendida por Carré no seu modelo teórico) entre os motivos para a formação (especializada) e as percepções pessoais dos indivíduos (enfermeiros).

Seguidamente, no próximo capítulo, são apresentadas as conclusões do estudo e as suas implicações.



## CAPITULO VI

### 6 – Conclusões

Neste capítulo são apresentadas as conclusões deste estudo, o seu contributo para a Gestão de Recursos Humanos, bem como as suas limitações e sugestões para futuras investigações. Esta fase do trabalho é um espaço dedicado à reflexão trabalho desenvolvido e dos resultados alcançados, de forma a compreender os contributos desta investigação e de forma a responder à questão de investigação e às suas implicações na gestão de recursos humanos.

Os objectivos principais deste trabalho foram: 1- Consolidar o questionário da motivação para a formação desenvolvido por Philippe Carré, aplicado à população portuguesa, de forma a analisar a motivação dos enfermeiros portugueses para a frequência do CPLEE; 2- Analisar e compreender os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE.

O segundo objectivo compreende a resposta do problema de investigação: *Quais as principais motivações que conduzem os enfermeiros a frequentarem o CPLEE, em organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa?*

Como síntese de resposta, afirma-se que as principais motivações dos enfermeiros para a frequência do CPLEE são a motivação extrínseca Operacional Pessoal e a motivação extrínseca Operacional Profissional.

De uma forma geral, este estudo expressou uma forte motivação extrínseca dos enfermeiros para a frequência do CPLEE como meio de aquisição de competências e novos conhecimentos para obterem uma satisfação pessoal ou profissional. Os dois objectivos

principais do estudo foram amplamente atingido, como ficou comprovado nos capítulos anteriores.

Recordando os objectivos específicos, definidos para este trabalho de investigação: 1. Elencar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função da idade; 2. Analisar os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do género; 3. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do estado civil; 4. Compreender a relação dos motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função do vínculo à instituição; 5. Circunscrever os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE em função da situação financeira. 6. Verificar a correlação entre as percepções pessoais e os motivos que levam os enfermeiros a frequentar o CPLEE. 7. Evidenciar motivos emergentes na frequência do CPLEE por parte dos enfermeiros, que não estejam contemplados no modelo de análise proposto.

Após análise detalhada dos dados obtidos neste estudo, e em articulação com a referenciação teórica e com a comprovação das hipóteses, foi possível dar resposta e alcançar estes objectivos específicos.

Sumariamente, os resultados produzidos pelos objectivos específicos em consonância com a pergunta de investigação poder-se-à afirmar que : os motivos que levam os enfermeiros a frequentarem o CPLEE podem variar mediante a idade, o género, o vínculo à instituição e consoante a condição financeira.

Outra importante constatação deste estudo é confirmação da relação existente (defendida por Carré no seu modelo teórico) entre os motivos para a formação (especializada) e as percepções pessoais dos indivíduos

Como qualquer estudo, este estudo apresenta algumas limitações. A primeira Limitação está relacionada com a utilização do instrumento da investigação. O facto deste

estudo utilizar o método quantitativo, com um questionário de respostas fechadas, não permite compreender determinados resultados.

Outra limitação desta investigação está relacionada com a dimensão temporal. Neste caso, somente é possível circunscrever a motivação dos enfermeiros antes da frequência do CPLLE, não sendo possível determinar estas motivações durante o decurso formativo.

A restrição do campo de investigação a uma subdivisão geográfica do distrito de Lisboa; Subdivisão Oeste, poderá ser observado como uma limitação da dimensão espacial. Este facto poderá não conferir uma abrangência e aprofundamento mais alargado da temática de estudo.

Uma outra limitação encontrada durante a realização deste estudo prendeu-se com a escassez de bibliografia acerca do tema, principalmente com a inexistência de estudos anteriores, o que impossibilitou termos de comparação, e condicionou a fundamentação dos resultados encontrados. A motivação e a formação contínua, continuam a ser temas actuais e muito discutidos, ao contrário da motivação para formação especializada em enfermagem.

De salientar, algumas dificuldades na autorização à recolha de dados, por parte de algumas instituições, mas que foram resolvidas. Estas dificuldades levaram ao surgimento de limitações temporais aquando a realização da análise e do tratamento estatístico.

Tendo em conta estas limitações do estudo, propõem-se seguidamente algumas sugestões para futuras Investigações. A primeira sugestão seria a utilização de uma metodologia mista, que compreenda o método quantitativo e o método qualitativo. Seria pertinente, de forma a compreender determinados resultados em maior profundidade. Serão, assim, desejáveis futuros estudos que contemplem uma dimensão temporal e espacial de maior abrangência, e que permitam aprofundarem o conhecimento sobre a temática.

Outra sugestão está relacionada com a dimensão temporal. Sugerindo assim estudo das motivação dos enfermeiros que já terminaram o CPLEE, e onde se pudesse comparar as motivações antes e depois do CPLEE.

Por último, sugere-se para futuros estudos, um campo de investigação maior, que confira uma abrangência e aprofundamento mais alargado da temática de estudo.

Numa sociedade em mudança constante, o que hoje é regra amanhã pode não ser. A formação actualizada é muito importante, e deve ser encarada como uma fonte onde se pode pesquisar e actualizar o conhecimento. Se, por um lado, a evolução leva a descobrir novos factos e a refutar de outros, produzindo deste modo, novos saberes e rejeitando os que já não são válidos; também leva a um aumento tecnológico, em grande escala.

A existência de motivação extrínseca e motivação intrínseca, tem um papel fundamental na adesão à formação especializada em enfermagem, tendo em conta que é uma opção do enfermeiro, e que estas motivações estarão presentes em todo o processo formativo e profissional. Assim, a motivação terá um papel importante no processo formativo e na forma como são adquiridas competências.

Neste âmbito, o presente estudo procura deixar algumas indicações para os gestores de recursos humanos, nesta área da enfermagem, para a compreensão dos factores que influenciam a determinação dos enfermeiros para a formação especializada nesta área.

Num contexto organizacional, a compreensão da motivação do capital humano para a formação especializada, poderá ser uma ferramenta essencial que possibilite dar resposta às incertezas vivenciadas nos dias de hoje.

Segundo Cardim (2009) a especialização profissional é um integrado de saberes, conhecimentos, comportamentos e competências que precisam de ser desenvolvidas, fortalecidas, aperfeiçoadas e aprofundadas, com a finalidade de melhorar as experiências compreendidas no exercício das suas funções laborais.

Segundo o Programa Operacional Temático - Potencial Humano 2007-2013 (revisto), a formação avançada/ especializada, tem como objectivo o reforço da capacidade científica e tecnológica através, nomeadamente, da formação e integração profissional de recursos humanos, altamente qualificados; e do apoio ao alargamento da própria base de recrutamento do ensino superior. Estas acções visam a superação do atraso científico e tecnológico português, como condição essencial ao progresso económico e social, pela aposta no conhecimento e na competência científica e técnica; bem como na elevação dos níveis de qualificação e de desempenho dos quadros superiores e dirigentes das empresas e das instituições públicas, promovendo a convergência das qualificações científicas dos recursos humanos em Portugal, para os níveis que se observam na generalidade dos países da União Europeia, em particular no que respeita à formação pós-graduada.

Neste panorama, este estudo identificou os principais factores motivacionais e determinados condicionantes de caracterização dos enfermeiros, os quais constituem uma ferramenta importante na gestão e desenvolvimento de competências especializadas. Assim, os gestores do capital humano e as próprias organizações que operam no sector de saúde poderão proporcionar aos profissionais da sua organização, condições favoráveis à adesão ao CPLEE; incluindo-os, posteriormente, de uma forma mais eficaz, no desenho do trabalho organizacional. Neste caso, a organização poderá beneficiar de uma superior qualificação e especialização dos seus profissionais, com um potencial impacto no desempenho da própria organização; envolvendo, em paralelo, os seus colaboradores.

## Referências Bibliográficas

- Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (2013). *Agrupamentos de Centros de Saúde da ARSLVT*. Disponível em <http://www.arslvt.min-saude.pt/PrestacoesCuidadosSaude/UnidadesDeSaude/Paginas/CentrosdeSaude.aspx> [consultado a 11-09-2013]
- Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (2013). *Área geográfica da ARSLVT*. Disponível em <http://www.arslvt.min-saude.pt/PrestacoesCuidadosSaude/UnidadesDeSaude/Documents/mapa15ACES%20simples.pdf> [consultado a 11-09-2013]
- Aguinis, H., Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psycology*, Vol. 60, 451-474. Doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163505
- Alves, M., Gonçalves, F. (2010). *Código do Trabalho* (24ª Ed). Coimbra: Edições Almedina.
- Assembleia da República (2009). Diário da República N.º 30/2009 – I Série. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, pp. 926-1029. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.
- Benner, P. (2005). *De Iniciado a Perito: Excelência e poder na prática clínica de enfermagem* (2ª Ed). Coimbra: Quarteto Editora.
- Camara, p. b., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). *O Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.
- Cardim, J. (2009). *Gestão da formação nas organizações: A formação na prática e na estratégia das organizações*. Lisboa: Lidel – Edições Técnicas.
- Carneiro, M. (2001 /Janeiro-Junho). Da Formação Inicial à Formação Continua: Espaço para os saberes Práticos. *Pensar em Enfermagem*, 1, pp. 20.
- Carré, P. (Ed.) (2001). *De la Motivation à la Formation*. Paris: L'Harmattan
- Carré, P., Caspar, P. (Ed.). (2001). *Tratado das ciências e das Técnicas da Formação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à Teoria Geral da Administração* (8ª Ed). Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrisson, K. (2011). *Research Methods in Education* (7ª Ed.). Londres: Routledge.
- Cruz, J. V. (1998). *Formação Profissional em Portugal: Do Levantamento de Necessidades à Avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press.

- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behaviours*. New York: Plenum Press.
- Eco, U. (2004). *Como se Faz uma Tese em Ciências Humanas* (11ª Ed). Lisboa: Editorial Presença.
- Ferreira, J. M., Caetano, A., & Neves, J. G. (2011). *Manual de Psicossociologia da Organização*. Lisboa: Escolar editora.
- Fiolhais, R. (2008/Abril-Junho). Incentivo às Empresas no Âmbito do POPH. *Revista Formar - IEFP*, 63, 4-8.
- Fonseca, A., Silva, G. (2006/ Março). Formação em Enfermagem: do Passado ao Futuro. *Enfermagem e Sociedade*, 0, pp. 31.
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e Etapas no Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Frederico, M., Leitão, M. A. (1999). *Princípios de Administração para Enfermeiros*. Coimbra: Formasau-Formação e Saúde Lda.
- Gleitman, H. (2011). *Psicologia* (9ª Ed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gomes, J. F., Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Instituto Português da Qualidade (2002). *NP ISO 10015:2002*. Disponível em <http://www.ipq.pt/custompage.aspx?modid=0&pagid=8> [consultado a 21-03-2013]
- Jesus, S. N. (2000). *Motivação e Formação de Professores*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Lakatos, E. M., Marconi, M. A. (2011). *Metodologia Científica* (6ª Ed). São Paulo: Editora Atlas.
- Lisboa, J., Coelho, A., Coelho, F., & Almeida, F. (2011). *Introdução à gestão de Organizações* (3ªEd). Coimbra: Vida Económica.
- Marquis, B. L., Huston C. J. (2005). *Administração e Liderança em Enfermagem: Teoria e Prática* (4ªEd). Porto Alegre: Artmed.
- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística com utilização do SPSS* (3ªEd). Lisboa: Edições Sílabo
- Mausner, J. S., Kramer, S. (2009). *Introdução à Epidemiologia* (5ª Ed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Mello, J. A. (2010). *Strategic Human Resource Management* (3ª Ed) Mason-Ohio: South- Western Cengage Learning.
- Ministério do Ambiente de Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional. Lisboa (2007). *Diário da República* N.º 179/2007 – I Série. Artigo 50º do Decreto-Lei n.º 312/2007 de 17 de Setembro, pp. 6518-6543. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.
- Ministério do Ambiente de Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional (2008). *Diário da República* N.º 79/2008 – I Série. Decreto-Lei n.º 74/2008 de 22 de Abril, pp. 2309-2339. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério das Cidades, Ordenamento do Território e Ambiente (2002). *Diário da República* N.º 255/2002 – I Série A. Decreto-Lei N.º 244/2002 de 5 de Novembro, pp. 7101- 7103. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Educação (1999). *Diário da República* N.º 219/1999 – I Série B. Portaria N.º 799-D/99 de 18 de Setembro, pp. 6510- (2) -6510- (3). Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Educação do Emprego e Ministério da Segurança Social (1991). *Diário da República* N.º 238/1991 – I Série A. Decreto-Lei n.º 401/1991 de 16 de Outubro, pp. 5380-5384. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Saúde (1991). *Diário da República* N.º 257/1991 – I Série A. Decreto-Lei 437/91 de 8 de Novembro, pp. 5723-5741. Lisboa: Imprensa nacional Casa da Moeda

Ministério da Saúde (1996). *Diário da República* N.º 205/1996 – I Série A. Decreto-Lei Nº 161/96 de 4 de Setembro, pp. 2959-2962. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Saúde (1998). *Diário da República* N.º 93/1998 – I Série A. Decreto-Lei N.º 104/98 de 21 de Abril, pp. 1739-1757. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Saúde (2007). *Diário da República* N.º 103/2007 – I Série. Decreto-Lei 222/2007 de 29 de Maio, pp. 3519-3523. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Saúde (2009). *Diário da República* N.º 184/2009 – I Série. Decreto-Lei n.º 247/2009 de 22 de Setembro, pp. 6758-6761. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Ministério da Saúde (2009). *Diário da República* N.º 184/2009 – I Série. Decreto-Lei n.º 248/2009 de 22 de Setembro, pp. 6761-6765. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3ªEd). New York: McGraw-Hill

Ordem dos Enfermeiros. (1998). *Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros - REPE*. Disponível em <http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem/Documents/REPE.pdf> [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros. (2002). *Requisitos Necessários para a atribuição do Título de Enfermeiro Especialista*. Disponível em [http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem/Documents/Atribuicao%20Titulo%20Profissional%202013/Requisitos\\_Necessarios\\_Atribuicao\\_Titulo\\_Enfermeiro\\_Especialista.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem/Documents/Atribuicao%20Titulo%20Profissional%202013/Requisitos_Necessarios_Atribuicao_Titulo_Enfermeiro_Especialista.pdf) [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros (2010). *Acesso à Carreira de Enfermagem*. Disponível em <http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem/Paginas/oacesso.aspx> [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros. (2010). *Competências Comuns dos Enfermeiro Especialistas*. Disponível em [http://www.ordemenfermeiros.pt/legislacao/Documents/LegislacaoOE/Regulamento\\_competencias\\_comuns\\_enfermeiro.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/legislacao/Documents/LegislacaoOE/Regulamento_competencias_comuns_enfermeiro.pdf) [consultado a 09-12-2012]



Ordem dos Enfermeiros. (2011). *Competências da Categoria de Enfermeiro*. Disponível em [http://www.ordemenfermeiros.pt/publicacoes/Documents/divulgar%20%20regulamento%20do%20perfil\\_VF.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/publicacoes/Documents/divulgar%20%20regulamento%20do%20perfil_VF.pdf) [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros. (2011). *Dados Estatísticos 2000- 2012*. Disponível em [http://www.ordemenfermeiros.pt/membros/dados\\_estatisticos/index.html](http://www.ordemenfermeiros.pt/membros/dados_estatisticos/index.html) [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros (2012). *A Enfermagem*. Disponível em <http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem> [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros (2012). *Curso de Licenciatura em Enfermagem*. Disponível em [http://www.ordemenfermeiros.pt/legislacao/Documents/LegislacaoEnsinoSuperior/Portaria\\_%20n\\_799-D\\_99\\_Reg\\_Geral\\_%20Curso\\_Licenciatura\\_Enfermagem.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/legislacao/Documents/LegislacaoEnsinoSuperior/Portaria_%20n_799-D_99_Reg_Geral_%20Curso_Licenciatura_Enfermagem.pdf) [consultado a 09-12-2012]

Ordem dos Enfermeiros (2012). *Desenvolvimento Profissional*. Disponível em <http://www.ordemenfermeiros.pt/AEnfermagem/Paginas/DesenvolvimentoProfissional.aspx> [consultado a 09-12-2012]

Peretti, J. M. (2011). *Recursos Humanos*. (3ª Ed). Lisboa: Edições Sílabo

Pestana, M. H., Gagegeiro, J. N. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS* (5ªEd). Lisboa: Edições Sílabo

Presidência do Conselho de Ministros (2006). *Diário da República* N.º 79/2006, I Série B. Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2006, de 21 de Abril, pp. 2834- 2865. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Quadro de Referência Estratégica Nacional (2013). *Programa Operacional Temático Potencial Humano*. Disponível em <http://www.poph.qren.pt/content.asp?startAt=2&categoryID=376> [consultado a 19-02-2013]

Quadro de Referência Estratégica Nacional (2013). *Quadro de Referência Estratégica Nacional*. Disponível em <http://www.qren.pt/np4/qren> [consultado a 19-02-2013]

Quivy, R., Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª Ed). Lisboa: Gradiva – Publicações Lda.

Redman, B. K. (2003). *A Prática de Educação para a Saúde* (9ª Ed). Loures: Lusociência.

Sousa, M. F. A. (2003/Março). A Formação Contínua em Enfermagem: Estudo nas Perspectivas do Enfermeiro. *Nursing*, 175, pp.28.

Tomás, M. A. (2001). *Terminologia da Formação Profissional – Alguns Conceitos de Base* (III). Lisboa: Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional. Disponível em [http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/doc\\_terminologia/CIME%20-%20Terminologia.pdf](http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/doc_terminologia/CIME%20-%20Terminologia.pdf) [consultado a 29-03-2013]

Tappen, R.M. (2005). *Liderança e Administração em Enfermagem-Conceitos Práticos* (4ªEd). Loures: Lusociência.

Valentin, M. (2008). Tipos de Pesquisa. São Paulo: Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília Departamento de Ciência da Informação. Disponível em [http://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/estudos\\_avancados\\_arquivologia.pdf](http://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/estudos_avancados_arquivologia.pdf) [consultado a 21-03-2013]

Zwick. T. (2006). The Impact of Training intensity on Establishment Productivity. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45, 26-46.

**ANEXOS**

## ANEXOS

Anexo I - Declaração de Autenticidade. ....	164
Anexo II – Questionário Usado no Estudo.....	166
Anexo III – Questionário Original de Philippe Carré .....	172
Anexo IV – Questionário Original de Cláudia Correia.....	176
Anexo V – Autorização para Utilização do Questionário .....	181
Anexo VI – Pré- Teste.....	184
Anexo VII – Autorização para Realizar a Colheita de Dados no ACES Oeste Sul .....	190
Anexo VIII – Autorização para Realizar a Colheita de Dados no CHTV .....	194
Anexo IX – Teste K-S- Motivação para a Especialização/ Idade.....	198
Anexo X – Teste K-S -Percepções Pessoais dos Indivíduos/Idade .....	200
Anexo XI – Teste K-S Motivação para a Especialização/ Género .....	202
Anexo XII – Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos/ Género .....	204
Anexo XIII- Teste K-S- Motivação para a Especialização- Estado Civil.....	206
Anexo XIV- Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil .....	208
Anexo XV- Teste K-S- Motivação para a Especialização- Vínculo à Instituição .....	210
Anexo XVI- Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil .....	212
Anexo XVII- Teste K-S-Motivação para a Especialidade- Situação Financeira .....	214
Anexo XVIII- Percepções Pessoais dos Indivíduos- Situação Financeira .....	216

**Anexo I - Declaração de Autenticidade.**

## DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Em relação à Dissertação de Mestrado com o título

---

realizada no âmbito do Curso de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, entregue na data de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, e aprovada para a prestação de prova pública, o autor declara que:

(i) Todo o conteúdo das páginas anteriores é de autoria própria, decorrendo do estudo, investigação e trabalho do seu autor.

(ii) Quaisquer materiais utilizados para produção deste trabalho não coloca em causa direitos de Propriedade Intelectual de terceiras entidades ou sujeitos.

(iii) Este trabalho e as partes dele, não foram previamente submetidas como elemento de avaliação nesta, ou em outra, instituição de ensino/formação.

(iv) Caso o presente trabalho tenha sido desenvolvido em regime de trabalho de grupo, o que foi previamente definido ou acordado com os docentes da Unidade Curricular, não é submetida nenhuma versão que se revele totalmente igual ao trabalho de outro (s) grupo (s) de aluno (s).

(v) Foi tomado conhecimento das definições relativas ao regime de avaliação sobre o qual este trabalho será avaliado, pelo que se atesta que o mesmo cumpre as orientações que lhe foram impostas.

(vi) Foi tomado conhecimento que este trabalho deve ser submetido em versão digital, no espaço especificadamente criado para o efeito, e que essa versão poderá ser utilizada em atividades de deteção eletrónica de plágio, por processos de análise comparativa com outros trabalhos, no presente e/ou no futuro.

(vii) O trabalho em causa respeita as normas de propriedade intelectual.

O Autor:

Assinatura do aluno

Leiria, de de 2013

## **Anexo II – Questionário Usado no Estudo**

Ex.mo/a. Sr./Sr.<sup>a</sup> Enfermeiro(a),

No âmbito da minha Dissertação de Mestrado, cuja temática é: “*A motivação para a formação especializada em enfermagem - O caso das organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa*”, venho por este meio solicitar a sua colaboração para a realização deste estudo, através do preenchimento de um questionário.

Este questionário, constitui parte integrante de uma investigação em curso, que tem como objectivo a caracterização de algumas razões que motivam os Enfermeiros a frequentar um curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem (CPLEE).

Esta investigação insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos, a ser leccionada no Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) em Leiria.

Desde já informamos que os dados apenas serão tratados para fins de investigação, garantindo total confidencialidade e anonimato.

Pedimos que leia atenciosamente o questionário, respondendo o mais sinceramente possível.

Agradeço o facto de responder a todas as questões, sem excepção, até ao fim do questionário, mesmo que tenha a impressão que existem repetições.

Não há respostas certas, nem erradas. Apenas é pedido que responda de forma mais sincera possível.

**Obrigado pela sua colaboração**

Mário Rui Ferreira



## A - Caracterização dos Enfermeiros

(É importante responder a todas as questões. Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, apenas lhe é pedido que indique a sua opinião pessoal.)

### 1 - Idade:

<input type="checkbox"/> 21 a 30	<input type="checkbox"/> 31 a 40	<input type="checkbox"/> 41 a 50	<input type="checkbox"/> Mais de 51
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

### 2 - Sexo:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
------------------------------------	-----------------------------------

### 3 - Estado Civil:

<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> União de Facto	<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Viúvo
---------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

### 4 - Qual o seu vínculo á instituição?

<input type="checkbox"/> Efectivo	<input type="checkbox"/> Contracto	<input type="checkbox"/> Recibos Verdes
-----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------

### 5 - Considera a sua situação financeira:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Suficiente	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

### 6 - Face à sua disponibilidade em regime laboral, considera a carga horária dos cursos:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Suficiente	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

### 7 - Considera a duração dos curso:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Suficiente	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

## B – A motivação dos Enfermeiros para a Formação no CPLEE

Este grupo indica algumas das razões que motivam a frequência ao CPLEE. Apresenta-se sob a forma de afirmações com as quais demonstrará o grau de concordância. Para cada uma das afirmações é pedido que indique qual o grau de concordância que atribui a cada uma delas, de acordo com a tabela que se segue:

Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

B1 - Diria que Frequentaria um Curso de Pós Licenciatura de Especialização em Enfermagem Para:

1		Melhorar a imagem que tenho de mim	1	2	3	4	5
2		Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho	1	2	3	4	5
3		Querer passar por novas experiências	1	2	3	4	5
4		Enriquecer o meu curriculum vitae	1	2	3	4	5
5		Ter um melhor desempenho no meu trabalho	1	2	3	4	5
6		Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
7		Partilhar um ambiente agradável	1	2	3	4	5
8		Fazer algo mais agradável do que o habitual	1	2	3	4	5
9		Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho	1	2	3	4	5
10		Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	1	2	3	4	5
11		Partilhar experiências com outras pessoas	1	2	3	4	5
12		Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	1	2	3	4	5
13		Adquirir novos conhecimentos e competências	1	2	3	4	5
14		Satisfazer a curiosidade pessoal	1	2	3	4	5
15		Aumentar a retribuição económica	1	2	3	4	5
16		Realizar actividades diferentes das habituais	1	2	3	4	5
17		Obter um trabalho mais interessante	1	2	3	4	5
18		Facilitar a mudança de actividade profissional	1	2	3	4	5

Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

19		Fugir à rotina diária	1	2	3	4	5
20		Acatar as regras da organização	1	2	3	4	5
21		Fazer algo que me dá prazer	1	2	3	4	5

22		Enfrentar as mudanças no meu trabalho	1	2	3	4	5
23		Aumentar a minha confiança	1	2	3	4	5
24		Seguir os conselhos dos meus superiores	1	2	3	4	5
25		Fazer novos contactos	1	2	3	4	5
26		Aprender a aprender melhor	1	2	3	4	5
27		Procurar um novo emprego	1	2	3	4	5
28		Progredir profissionalmente	1	2	3	4	5
29		Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis em casa	1	2	3	4	5
30		Integrar-me num novo ambiente	1	2	3	4	5
31		Viver uma experiência agradável	1	2	3	4	5
32		Aprender pelo prazer de aprender	1	2	3	4	5
33		Obter ganhos materiais durante a formação	1	2	3	4	5
34		35. Sair do contexto habitual de trabalho	1	2	3	4	5
35		37. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia	1	2	3	4	5
36		39. Conseguir um trabalho melhor remunerado	1	2	3	4	5
37		Encontrar resposta para novos problemas profissionais	1	2	3	4	5
38		Ter o prazer de aprender coisas novas	1	2	3	4	5
39		Dar resposta a novos desafios profissionais	1	2	3	4	5
40		Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos	1	2	3	4	5

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

## B2 – DIRIA QUE:

1-	Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	1	2	3	4	5
----	-----------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

2-	O meu nível geral é inadequado para tirar partido do CPLEE	1	2	3	4	5
3-	Com o CPLEE conseguirei melhorar meus projectos	1	2	3	4	5
4-	Pretendo, sem influência de terceiros, inscrever-me no CPLEE	1	2	3	4	5
5-	Tenho dificuldades em me adaptar às mudanças	1	2	3	4	5
6	O CPLEE faz parte do meu plano para o futuro	1	2	3	4	5
7	Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	1	2	3	4	5
8	O CPLEE é muito útil para o meu futuro	1	2	3	4	5
9	Frequentei as acções de formação necessárias	1	2	3	4	5
10	Foi uma decisão minha pretender frequentar o CPLEE	1	2	3	4	5
11	O CPLEE é uma formação muito difícil para mim	1	2	3	4	5
12	Tenho dificuldade em reter coisas novas	1	2	3	4	5
13	Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	1	2	3	4	5
14	Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo	1	2	3	4	5
15	O CPLEE vai-me ajudar a atingir os meus objectivos	1	2	3	4	5
16	Em geral, o CPLEE integra objectivos verdadeiramente pessoais	1	2	3	4	5
17	Tenho falta de tempo para responder às mudanças	1	2	3	4	5
18	Fui influenciado por outros para fazer o CPLEE	1	2	3	4	5
19	Adapto-me com facilidade à mudança	1	2	3	4	5
20	O CPLEE é um complemento para atingir os meus objectivos	1	2	3	4	5

**Muito obrigado pela sua colaboração nesta investigação!**

### **Anexo III – Questionário Original de Philippe Carré**

# Questionnaire sur l'inscription en formation

## Etude sur l'inscription en formation

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Ce questionnaire concerne les raisons pour lesquelles vous allez suivre une formation. Il se présente sous la forme d'affirmations avec lesquelles vous serez plus ou moins d'accord. Pour chacune des affirmations, il vous est demandé d'indiquer si vous êtes :

- ♣ pas du tout d'accord, dans ce cas entourez « pas du tout » (ici 1),
- ♣ pas vraiment d'accord, dans ce cas entourez « pas vraiment » (2),
- ♣ plutôt d'accord, dans ce cas entourez « plutôt » (3),
- ♣ ou tout à fait d'accord, dans ce cas entourez « tout à fait » (4).

Par exemple,

*Diriez-vous : « Je vais suivre cette formation pour .... »*

- me préparer à un futur changement de poste      1 (2) 3 4

*Diriez-vous ....*

- en général, je me débrouille assez bien dans  
le domaine technique      1 2 3 (4)

Le temps n'est pas limité pour répondre ; cependant nous vous conseillons de ne pas rester trop longtemps sur une question, car ce qui est le plus intéressant, c'est votre réponse spontanée. Merci de répondre à toutes les questions sans exception jusqu'à la fin du questionnaire, même si vous avez l'impression qu'il y a parfois des répétitions.

Il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse ; il vous est seulement demandé de répondre le plus sincèrement possible.

Nous vous remercions d'avance de votre collaboration.

*Diriez-vous : « Je vais suivre cette formation pour ... »*

- améliorer l'image que je me fais de moi-même
- avoir le plaisir d'utiliser certains équipements
- profiter de l'expérience des autres participants
- enrichir mon curriculum vitae
- être plus performant dans mon travail actuel
- être mieux reconnu par ceux qui travaillent avec moi
- être dans un environnement que je trouve agréable
- faire quelque chose de plus intéressant que d'habitude
- mieux réaliser certaines nouvelles tâches dans mon emploi actuel
- être plus à l'aise dans certaines démarches de la vie privée
- échanger avec des gens de différents niveaux
- répondre à la demande d'un responsable
- mieux accomplir certaines tâches de la vie hors-travail
- satisfaire ma curiosité du sujet pour lui-même
- garantir mon niveau de revenu économique
- me changer de la vie de tous les jours
- obtenir un emploi plus intéressant
- faciliter un changement d'emploi
- me sortir de la routine quotidienne
- suivre des consignes que j'ai reçues
- prendre du bon temps à faire des activités qui me plaisent
- mieux faire face à de nouvelles activités de mon poste
- avoir plus de confiance en moi dans la vie quotidienne
- suivre les conseils d'un responsable
- faire de nouvelles rencontres
- apprendre à mieux apprendre
- trouver un nouvel emploi
- faire progresser mes revenus
- apprendre à faire des choses qui peuvent me servir à la maison
- mieux m'intégrer dans mon environnement
- vivre une expérience agréable
- apprendre pour le plaisir d'apprendre
- obtenir des avantages pratiques ou matériels après la formation
- sortir de mon contexte de travail habituel
- connaître des choses utiles pour la vie courante
- obtenir un emploi mieux rémunéré
- résoudre des problèmes professionnels précis

- avoir la joie d'apprendre des choses nouvelles
- répondre à une obligation professionnelle
- rencontrer des collègues ou d'autres gens

*Enfin quelques questions pour terminer...*

A partir de maintenant, merci de cocher la réponse que vous avez choisie (une seule réponse ! Merci)

Vous êtes...

☐ une femme

☐ un homme

Vous êtes actuellement...

☐ demandeur d'emploi

☐ étudiant

☐ salarié

☐ retraité

☐ sans profession

Votre année de naissance est (compléter)

19 \_\_



#### **Anexo IV – Questionário Original de Cláudia Correia**

## QMF

Este questionário indica algumas das razões que nos motivam a frequentar acções de formação. Este apresenta-se sob a forma de afirmações com as quais pode estar mais ou menos de acordo. Para cada uma das afirmações é pedido que indique qual o grau de concordância que atribui a cada uma delas, de acordo com a tabela seguinte.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

### PARTICIPO EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PARA;

1. Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
3. Aproveitar a experiência dos outros participantes	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
4. Enriquecer o meu curriculum vitae	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
5. Melhorar o desempenho no meu trabalho	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
7. Partilhar um ambiente agradável	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
8. Realizar algo mais interessante que o habitual	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
9. Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
11. Partilhar experiências com outras pessoas	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
13. Adquirir competências necessárias à realização de actividades extra-profissionais	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
14. Satisfazer a curiosidade pessoal	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
15. Aumentar a retribuição económica	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
16. Realizar actividades diferentes das habituais	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
17. Obter um trabalho mais interessante	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
18. Facilitar a mudança de actividade profissional	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
19. Fugir à rotina diária	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
20. Acatar as regras da organização	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>

v.s.f.f.



## QPP

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

### OCORRE-ME VÁRIAS VEZES DIZER QUE...

1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão
2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação
3. Graças à formação melhorei a realização dos meus projectos
4. Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação
5. Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças
6. A formação faz sempre parte de projectos muito importantes para mim
7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão
8. A formação é muito útil para o meu futuro
9. Frequentei as acções de formação necessárias
10. Foi uma decisão minha fazer a formação que fiz
11. Determinada formação é muito difícil para mim
12. Tenho dificuldade em reter coisas novas
13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim
14. Tenho dificuldade em concluir os projectos em que me envolvo
15. A formação vai-me ajudar a atingir os meus objectivos
16. Em geral a formação integra objectivos verdadeiramente pessoais
17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

v.s.f.f.

18. ui influenciado por outros para fazer determinada formação

19. Adapto-me com facilidade à mudança

20. Esta formação é um complemento para atingir os meus objectivos.

1	2	3	4
---	---	---	---

1	2	3	4
---	---	---	---

1	2	3	4
---	---	---	---

**Muito obrigada pelas suas respostas.**

## **Anexo V – Autorização para Utilização do Questionário**



Mário Rui Ferreira &lt;mruir23acf@gmail.com&gt;

---

## Autorização para utilização de questionário

3 mensagens

---

Mário Rui Ferreira <mruir23@hotmail.com>  
Para carla.correia@cm-castanheiradepera.pt

14 de Maio de 2012 às 15:50

Boa Tarde Dra. Carla Correia

O meu nome é Mário Rui de Almeida Costa Ferreira, e sou aluno do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos no **ISLA- Instituto Superior de Línguas e Administração/Grupo Lusófona**.

Após a fase de pesquisa bibliográfica deparei-me com a sua Dissertação de Mestrado: *"PORQUE RAZÃO SE FORMAM OS ADULTOS? MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS DOS FORMANDOS DOS CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO"*.

Ao analisar o conteúdo da sua dissertação reparei que o questionário que aplicou adequa-se ao estudo que estou a realizar, no âmbito da elaboração da minha dissertação para a obtenção de grau de Mestre em Gestão dos Recursos Humanos.

Venho, assim, por este meio solicitar autorização para a utilização do seu questionário e a sua respectiva adaptação, tendo em conta a população que pretendo estudar - os enfermeiros em contexto de formação.

Para uma ideia mais detalhada envio, em ficheiro anexo, o meu plano de dissertação.

Manifesto total disponibilidade para quaisquer informações adicionais.

Atenciosamente,

Mário Rui Ferreira



---

Plano Dissertação-16Janeiro-Versão-Corrigida.pdf  
137K

---

Mário Rui Ferreira <mruir23@hotmail.com>  
Para carla.correia@cm-castanheiradepera.pt

14 de Maio de 2012 às 15:53

No dia 14 de Maio de 2012 15:50, Mário Rui Ferreira <mruir23@hotmail.com> escreveu:

Boa Tarde Dra. Carla Correia

O meu nome é Mário Rui de Almeida Costa Ferreira, e sou aluno do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos no **ISLA- Instituto Superior de Línguas e Administração/Grupo Lusófona**.

Após a fase de pesquisa bibliográfica deparei-me com a sua Dissertação de Mestrado: *"Motivação para a Formação e Satisfação Profissional dos Técnicos Superiores da Administração Local"*

Ao analisar o conteúdo da sua dissertação reparei que o questionário que aplicou adequa-se ao estudo que estou a realizar, no âmbito da elaboração da minha dissertação para a obtenção de grau de Mestre em Gestão dos Recursos Humanos.

18/11/13

Gmail - Autorização para utilização de questionário

Venho, assim, por este meio solicitar autorização para a utilização do seu questionário e a sua respectiva adaptação, tendo em conta a população que pretendo estudar - os enfermeiros em contexto de formação.

Para uma ideia mais detalhada envio, em ficheiro anexo, o meu plano de dissertação.

Manifesto total disponibilidade para quaisquer informações adicionais.

Atenciosamente,

Mário Rui Ferreira



---

**Carla** <carla.correia@cm-castanheiradepera.pt>  
Para Mário Rui Ferreira <mrui23@hotmail.com>

28 de Maio de 2012 às 09:50

Bom dia Dr. Mário Ferreira,

É com muito gosto que lhe comunico que pode utilizar os meus questionários na sua tese de mestrado.

Bom trabalho.

Peço desculpa só ter respondido agora, mas estive ausente por motivos de saúde.

Com os melhores cumprimentos,

Carla Correia

---

**De:** [mrui23acf@gmail.com](mailto:mrui23acf@gmail.com) [mailto:[mrui23acf@gmail.com](mailto:mrui23acf@gmail.com)] **Em nome de** Mário Rui Ferreira

**Enviada:** segunda-feira, 14 de Maio de 2012 15:54

**Para:** [carla.correia@cm-castanheiradepera.pt](mailto:carla.correia@cm-castanheiradepera.pt)

**Assunto:** Re: Autorização para utilização de questionário

[Citação ocultada]



## **Anexo VI – Pré- Teste**

Ex.mo/a. Sr./Sr.<sup>a</sup> Enfermeiro(a),

No âmbito da minha Dissertação de Mestrado, cuja temática é: “*“A motivação para a formação especializada em enfermagem - O caso das organizações de saúde públicas, na sub-região oeste do distrito de Lisboa”*”, venho por este meio solicitar a sua colaboração para a realização deste estudo, através do preenchimento de um questionário pré-teste.

Este questionário pré-teste, constitui parte integrante de uma investigação em curso, que tem como finalidade fidedignizar, validar e operacionalizar o questionário final a aplicar no estudo. O objectivo principal deste estudo é identificar os motivos que levam os Enfermeiros a frequentar um curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem (CPLEE).

Esta investigação insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos, a ser leccionada no Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) em Leiria.

Desde já informamos que os dados apenas serão tratados para fins de investigação, garantindo total confidencialidade e anonimato.

Pedimos que leia atentamente o questionário, respondendo o mais sinceramente possível.

Agradeço o facto de responder a todas as questões, sem excepção, até ao fim do questionário, mesmo que tenha a impressão que existem repetições.

Não há respostas certas, nem erradas. Apenas é pedido que responda de forma mais sincera possível e se for pertinente, deixe sugestões para melhoria do questionário.

**Obrigado pela sua colaboração**

Mário Rui Ferreira

## A - Caracterização dos Enfermeiros

(É importante responder a todas as questões. Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, apenas lhe é pedido que indique a sua opinião pessoal.)

### 1 - Idade:

<input type="checkbox"/> 21 a 30	<input type="checkbox"/> 31 a 40	<input type="checkbox"/> 41 a 50	<input type="checkbox"/> Mais de 51
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

### 2 - Sexo:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
------------------------------------	-----------------------------------

### 3 - Estado Civil:

<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> União de Facto	<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Viúvo
---------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

### 4 - Qual o seu vínculo á instituição?

<input type="checkbox"/> Efectivo	<input type="checkbox"/> Contracto	<input type="checkbox"/> Recibos Verdes
-----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------

### 5 - Considera a sua situação financeira:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

### 6 - Face à sua disponibilidade em regime laboral, considera a carga horária dos cursos:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

### 7 - Considera a duração dos curso:

<input type="checkbox"/> Muito boa	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Insuficiente	<input type="checkbox"/> Péssima
------------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

**B – A motivação dos Enfermeiros para a Formação no CPLEE**

Este grupo indica algumas das razões que motivam a frequência ao CPLEE. Apresenta-se sob a forma de afirmações com as quais demonstrará o grau de concordância. Para cada uma das afirmações é pedido que indique qual o grau de concordância que atribui a cada uma delas, de acordo com a tabela que se segue:

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

**B1 - Diria que Frequentaria um Curso de Pós Licenciatura de Especialização em Enfermagem Para:**

1	Melhorar a imagem que tenho de mim	1	2	3	4
2	Ter o prazer de utilizar novas técnicas de trabalho	1	2	3	4
3	Querer passar por novas experiências	1	2	3	4
4	Enriquecer o meu curriculum vitae	1	2	3	4
5	Ter um melhor desempenho no meu trabalho	1	2	3	4
6	Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	1	2	3	4
7	Partilhar um ambiente agradável	1	2	3	4
8	Fazer algo mais agradável do que o habitual	1	2	3	4
9	Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho	1	2	3	4
10	Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	1	2	3	4
11	Partilhar experiências com outras pessoas	1	2	3	4
12	Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	1	2	3	4
13	Adquirir novos conhecimentos e competências	1	2	3	4
14	Satisfazer a curiosidade pessoal	1	2	3	4
15	Aumentar a retribuição económica	1	2	3	4
16	Realizar actividades diferentes das habituais	1	2	3	4
17	Obter um trabalho mais interessante	1	2	3	4
18	Facilitar a mudança de actividade profissional	1	2	3	4

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

19	Fugir à rotina diária	1	2	3	4
20	Acatar as regras da organização	1	2	3	4
21	Fazer algo que me dá prazer	1	2	3	4
22	Enfrentar as mudanças no meu trabalho	1	2	3	4
23	Aumentar a minha confiança	1	2	3	4
24	Seguir os conselhos dos meus superiores	1	2	3	4
25	Fazer novos contactos	1	2	3	4
26	Aprender a aprender melhor	1	2	3	4
27	Procurar um novo emprego	1	2	3	4
28	Progredir profissionalmente	1	2	3	4
29	Aprender a fazer actividades que me podem ser úteis em casa	1	2	3	4
30	Integrar-me num novo ambiente	1	2	3	4
31	Viver uma experiência agradável	1	2	3	4
32	Aprender pelo prazer de aprender	1	2	3	4
33	Obter ganhos materiais durante a formação	1	2	3	4
34	35. Sair do contexto habitual de trabalho	1	2	3	4
35	37. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia	1	2	3	4
36	39. Conseguir um trabalho melhor remunerado	1	2	3	4
37	Encontrar resposta para novos problemas profissionais	1	2	3	4
38	Ter o prazer de aprender coisas novas	1	2	3	4
39	Dar resposta a novos desafios profissionais	1	2	3	4
40	Reencontrar colegas ou gostar de me relacionar com outros adultos	1	2	3	4

### C- Sugestão para Melhoria do Questionário

**A sua opinião sobre a clareza e a redacção das perguntas deste pré-teste é importante para o aperfeiçoamento da elaboração final do questionário.**

[illegible]

**Muito obrigado pela sua colaboração nesta investigação!**

**Anexo VII – Autorização para Realizar a Colheita de Dados no ACES Oeste Sul**



Mário Rui Ferreira &lt;mrui23acf@gmail.com&gt;

---

**Pedido de Autorização de Realização de um Questionário**

5 mensagens

---

**Mário Rui Ferreira** <mrui23@hotmail.com>  
Para eduardo.mendes@arslvt.min-saude.pt

1 de Agosto de 2012 às 01:45

Exmo. Sr. Director Executivo do ACES Oeste SUL

Eu, Mário Rui de Almeida Costa Ferreira, Enfermeiro do Centro de Saúde da Lourinhã a frequentar o Mestrado de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) de Leiria, vem por este meio solicitar a Vossa Excelência a autorização para a realização de um estudo através de um questionário dirigido à equipa de Enfermagem do ACES Oeste Sul, no âmbito da Dissertação para a obtenção do grau de Mestre. A temática de investigação é: ***De Generalista a Especialista... A motivação para a formação especializada em enfermagem***, cujo objectivo é a caracterização de algumas razões que motivam os enfermeiros a frequentar o Curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem (CPLEE). junto se envia em anexo o questionário.

Sem outro assunto, atenciosamente

Pede deferimento

Torres Vedras, 31 de Julho de 2012

Mário Rui Ferreira

---

 **questionário TESE MRUI23.docx**  
107K

---

**Eduardo Mendes** <eduardo.mendes@arslvt.min-saude.pt>

1 de Agosto de 2012 às 19:35



Gmail - Pedido de Autorização de Realização de um Questionário

Está autorizado se houver um parecer positivo da Enf. Odília Baltazar, com quem deve falar.  
Cumprimentos.

**De:** [mrui23acf@gmail.com](mailto:mrui23acf@gmail.com) em nome de Mário Rui Ferreira  
**Enviada:** qua 01-08-2012 1:45  
**Para:** Eduardo Mendes  
**Assunto:** Pedido de Autorização de Realização de um Questionário

[Citação ocultada]

3 de Agosto de 2012 às 11:12

O colega já falou comigo sobre o estudo, o qual considero de grande pertinência, uma vez que o desenvolvimento profissional (especialidade) dos enfermeiros tem repercussões positivas na qualidade dos cuidados e ganhos em saúde.

Subject: RE: Pedido de Autorização de Realização de um Questionário  
Date: Wed, 1 Aug 2012 19:35:21 +0100  
From: [eduardo.mendes@arslv.min-saude.pt](mailto:eduardo.mendes@arslv.min-saude.pt)  
To: [mrui23@hotmail.com](mailto:mrui23@hotmail.com)  
CC: [odiliabaltazar@hotmail.com](mailto:odiliabaltazar@hotmail.com)  
[Citação ocultada]

4 de Agosto de 2012 às 10:54

No âmbito da minha Dissertação de Mestrado, cuja temática é: “De Generalista a Especialista...A motivação para a formação especializada em enfermagem”, venho por este meio solicitar a sua colaboração para a realização deste estudo, através do preenchimento de um questionário. Este questionário, constitui parte integrante de uma investigação em curso, que tem como objectivo a caracterização de algumas razões que motivam os Enfermeiros a frequentar um curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem (CPLEE). Esta investigação insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos, a ser leccionada no Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) em Leiria. Desde já informamos que os dados apenas serão tratados para fins de investigação, garantindo total confidencialidade e anonimato. Pedimos que leia atentamente o questionário, respondendo o mais sinceramente possível. Agradeço o facto de responder a todas as questões, sem excepção, até ao fim do questionário, mesmo que tenha a impressão que existem repetições. Não há respostas certas, nem erradas. Apenas é pedido que responda de forma mais sincera possível.

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=b9b6423ff5&view=pt&q=autorizacão&gs=true&search=query&th=138dfa51413f6d71>

<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dDQzcUNtQUtkR0JDTW9fX1hyUWZpQkE6MQ>

6 de Agosto de 2012 às 13:34

Agradeço a divulgação deste mail por todos os enfermeiros do ACES, para colaboração neste estudo.

Bj  
Odília

Date: Sat, 4 Aug 2012 10:54:13 +0100  
Subject: Re: FW: Pedido de Autorização de Realização de um Questionário  
From: [mrui23@hotmail.com](mailto:mrui23@hotmail.com)  
To: [odiliabaltazar@hotmail.com](mailto:odiliabaltazar@hotmail.com)  
[Citação ocultada]

## **Anexo VIII – Autorização para Realizar a Colheita de Dados no CHTV**



Mário Rui Ferreira &lt;mrui23acf@gmail.com&gt;

---

**RE: Resposta a pedido de autorização para a investigação em GRH de Mário Ferreira (Isla de Leirira)**

2 mensagens

---

**Margarida Piteira** <margarida\_piteira@hotmail.com>

31 de Outubro de 2012 às 17:49

Para soraia.gomes@chtvedras.min-saude.pt

Cc: "mrui23@hotmail.com" &lt;mrui23@hotmail.com&gt;

Caro Sr. Enfermeiro Mário Vilela,

Grata pela atenção.

O vosso contributo é deveras importante para a o construção do conhecimento não só para os Recursos Humanos, mas também para os profissionais da saúde.

Entregaremos o relatório do estudo após defesa da dissertação.

Com as melhores saudações,  
Margarida Piteira

---

Subject: Resposta a pedido de autorização para a investigação em GRH de Mário Ferreira (Isla de Leirira)

Date: Tue, 30 Oct 2012 14:38:29 +0000

From: soraia.gomes@chtvedras.min-saude.pt

To: margarida\_piteira@hotmail.com

Exma. Senhora

Dra. Margarida Piteira

Em resposta ao mail de V. Exa. infra e sobre o assunto supra mencionado, informamos que se autoriza a recolha de dados, via inquérito por questionário, conforme solicitado.

Com os melhores cumprimentos,

**O Enfermeiro Diretor**

Mário Vilela

---

Soraia Gomes

Técnica Superior

Conselho de Administração

18/11/13

Gmail - RE: Resposta a pedido de autorização para a investigação em GRH de Mário Ferreira (Isla de Leiria)

[soraia.gomes@chtvedras.min-saude.pt](mailto:soraia.gomes@chtvedras.min-saude.pt)

[administracao@chtvedras.min-saude.pt](mailto:administracao@chtvedras.min-saude.pt)

Tel.: 261 319 373 - Fax: 261 319 261



Rua Dr. Aurélio Ricardo Belo

2560-324 Torres Vedras

Tel. 261 319 300 - Fax. 261 319 299

[www.chtvvedras.pt](http://www.chtvvedras.pt)

---

**De:** Margarida Piteira [mailto:[margarida\\_piteira@hotmail.com](mailto:margarida_piteira@hotmail.com)]

**Enviada:** segunda-feira, 29 de Outubro de 2012 13:01

**Para:** Administração

**Assunto:** Autorização para a investigação em GRH de Mário Ferreira (Isla de Leiria)

Exmos. Senhores da Direcção do CHTV,  
Na sequência dos trabalhos de investigação do Aluno Mario Rui de Almeida Costa Ferreira, integrados no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Línguas e Administração (Leiria), e na qualidade de sua Orientadora, venho solicitar a V. Exas. autorização para a recolha de dados, via um inquérito por questionário, que visa aferir as motivações dos enfermeiros para a formação especializada desta profissão.

Grata pela vossa atenção.

Com as melhores saudações,

Margarida Piteira

Ph.D Sociologia Económica e das Organizações

Professora Auxiliar do ISLA

Investigadora do Socius (Centro de Estudos em Sociologia Económica e das Organizações) / Instituto Superior de Economia e Gestão - Universidade técnica de Lisboa

---

**Mário Rui Ferreira** <[mrui23@hotmail.com](mailto:mrui23@hotmail.com)>

5 de Novembro de 2012 às 18:17

Para [administracao@chtvedras.min-saude.pt](mailto:administracao@chtvedras.min-saude.pt)

Tendo em conta a autorização da recolha de dados (via inquérito por questionário) conforme solicitado, envia-se o Link que dá acesso ao questionário.

<https://docs.google.com/spreadsheet/embeddedform?formkey=dDQzcUNtQUtkR0JDTW9fX1hyUWZpQkE6MQ>

18/11/13

Gmail - RE: Resposta a pedido de autorização para a investigação em GRH de Mário Ferreira (Isla de Leirira)

Atenciosamente  
Mário Rui Ferreira  
[Mrui23acf@gmail.com](mailto:Mrui23acf@gmail.com)  
Tel: 964441486

## **Anexo IX – Teste K-S- Motivação para a Especialização/ Idade**

# Teste K-S- Motivação para a Especialização/ Idade

			K-S (a)		
			Estatística	gl	Valor de prova
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	21 a 30 anos	,182	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,154	53	** 0,003
		41 a 50 anos	,314	23	** 0,000
		Mais de 50 anos	,269	9	0,060
	Sócio-afetivos	21 a 30 anos	,149	65	** 0,001
		31 a 40 anos	,130	53	* 0,025
		41 a 50 anos	,182	23	* 0,046
		Mais de 50 anos	,228	9	0,194
	Hedónicos	21 a 30 anos	,196	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,205	53	** 0,000
		41 a 50 anos	,176	23	0,062
		Mais de 50 anos	,147	9	>0,200
Dimensão Extrínseca	Económicos	21 a 30 anos	,210	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,205	53	** 0,000
		41 a 50 anos	,164	23	0,109
		Mais de 50 anos	,137	9	>0,200
	Prescritivos	21 a 30 anos	,185	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,137	53	* 0,014
		41 a 50 anos	,143	23	>0,200
		Mais de 50 anos	,261	9	0,078
	Derivativos	21 a 30 anos	,187	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,136	53	* 0,015
		41 a 50 anos	,156	23	0,156
		Mais de 50 anos	,284	9	* 0,035
	Operacional profissional	21 a 30 anos	,098	65	>0,200
		31 a 40 anos	,120	53	0,055
		41 a 50 anos	,191	23	* 0,030
		Mais de 50 anos	,121	9	>0,200
	Operacional pessoal	21 a 30 anos	,141	65	** 0,003
		31 a 40 anos	,118	53	0,062
		41 a 50 anos	,162	23	0,121
		Mais de 50 anos	,293	9	* 0,025
	Identitário	21 a 30 anos	,165	65	** 0,000
		31 a 40 anos	,162	53	** 0,001
		41 a 50 anos	,156	23	0,152
		Mais de 50 anos	,212	9	>0,200
	Vocacional	21 a 30 anos	,109	65	0,052
		31 a 40 anos	,157	53	** 0,002
		41 a 50 anos	,167	23	0,094
		Mais de 50 anos	,403	9	** 0,000



## **Anexo X – Teste K-S -Percepções Pessoais dos Indivíduos/Idade**

# Teste K-S Teste K-S -Percepções Pessoais dos Indivíduos/Idade

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Autodeterminação	21 a 30 anos	,230	65	** 0,000
	31 a 40 anos	,200	53	** 0,000
	41 a 50 anos	,170	23	0,083
	Mais de 50 anos	,197	9	>0,200
Percepção de Competências	21 a 30 anos	,106	65	0,067
	31 a 40 anos	,188	53	** 0,000
	41 a 50 anos	,103	23	>0,200
	Mais de 50 anos	,197	9	>0,200
O Projeto	21 a 30 anos	,270	65	** 0,000
	31 a 40 anos	,259	53	** 0,000
	41 a 50 anos	,128	23	>0,200
	Mais de 50 anos	,178	9	>0,200

## Anexo XI – Teste K-S Motivação para a Especialização/ Género

# Teste K-S Motivação para a Especialização/ Género

			K-S (a)		
			Estatística	gl	Valor de prova
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Feminino	,180	117	** 0,000
		Masculino	,190	33	** 0,004
	Sócio-afetivos	Feminino	,131	117	** 0,000
		Masculino	,154	33	* 0,046
	Hedónicos	Feminino	,200	117	** 0,000
		Masculino	,188	33	** 0,004
Dimensão Extrínseca	Económicos	Feminino	,204	117	** 0,000
		Masculino	,120	33	>0,200
	Prescritivos	Feminino	,166	117	** 0,000
		Masculino	,164	33	* 0,025
	Derivativos	Feminino	,191	117	** 0,000
		Masculino	,114	33	>0,200
	Operacional profissional	Feminino	,116	117	** 0,001
		Masculino	,181	33	** 0,008
	Operacional pessoal	Feminino	,138	117	** 0,000
		Masculino	,197	33	** 0,002
	Identitário	Feminino	,144	117	** 0,000
		Masculino	,151	33	0,053
	Vocacional	Feminino	,123	117	** 0,000
		Masculino	,117	33	>0,200

**Anexo XII – Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos/ Género**

# Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos/ Género

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Autodeterminação	Feminino	,217	117	** 0,000
	Masculino	,161	33	* 0,030
Perceção de Competências	Feminino	,120	117	** 0,000
	Masculino	,124	33	> 0,200
O Projeto	Feminino	,267	117	** 0,000
	Masculino	,123	33	> 0,200

### **Anexo XIII- Teste K-S- Motivação para a Especialização- Estado Civil**

# Teste K-S- Motivação para a Especialização- Estado Civil

			K-S (a)		
			Estatística	gl	Valor de prova
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Solteiro	,150	58	** 0,002
		União de facto	,241	31	** 0,000
		Casado	,202	42	** 0,000
		Divorciado	,232	17	* 0,016
		Viúvo	const		
	Sócio-afetivos	Solteiro	,119	58	* 0,039
		União de facto	,197	31	** 0,004
		Casado	,141	42	** 0,036
		Divorciado	,154	17	> 0,200
		Viúvo	const		
	Hedónicos	Solteiro	,141	58	** 0,006
		União de facto	,271	31	** 0,000
		Casado	,165	42	** 0,005
		Divorciado	,142	17	> 0,200
		Viúvo	,260	2	.
Dimensão Extrínseca	Económicos	Solteiro	,156	58	** 0,001
		União de facto	,289	31	** 0,000
		Casado	,144	42	** 0,029
		Divorciado	,171	17	> 0,200
		Viúvo	,260	2	.
	Prescritivos	Solteiro	,118	58	** 0,043
		União de facto	,242	31	** 0,000
		Casado	,146	42	** 0,024
		Divorciado	,162	17	>0,200
		Viúvo	,260	2	.
	Derivativos	Solteiro	,162	58	** 0,001
		União de facto	,205	31	** 0,002
		Casado	,167	42	** 0,005
		Divorciado	,121	17	>0,200
		Viúvo	,260	2	.
	Operacional profissional	Solteiro	,092	58	>0,200
		União de facto	,117	31	>0,200
		Casado	,108	42	>0,200
		Divorciado	,165	17	>0,200
		Viúvo	,260	2	.
	Operacional pessoal	Solteiro	,131	58	** 0,015
		União de facto	,188	31	** 0,007
		Casado	,213	42	** 0,000
		Divorciado	,217	17	** 0,033
		Viúvo	const		
	Identitário	Solteiro	,135	58	** 0,011
		União de facto	,190	31	** 0,006
		Casado	,136	42	** 0,049
		Divorciado	,204	17	0,058
		Viúvo	,260	2	.
	Vocacional	Solteiro	,137	58	** 0,008
		União de facto	,218	31	** 0,001
		Casado	,166	42	** 0,005
		Divorciado	,172	17	0,194
		Viúvo	,260	2	.



#### **Anexo XIV- Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil**

# Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Autodeterminação	Solteiro	,194	58	** 0,000
	União de facto	,267	31	** 0,000
	Casado	,170	42	** 0,004
	Divorciado	,222	17	* 0,025
	Viúvo	const		
Percepção de Competências	Solteiro	,089	58	>0,200
	União de facto	,140	31	0,126
	Casado	,143	42	* 0,041
	Divorciado	,180	17	0,145
	Viúvo	,260	2	.
O Projeto	Solteiro	,236	58	** 0,000
	União de facto	,281	31	** 0,000
	Casado	,179	42	** 0,002
	Divorciado	,356	17	** 0,000
	Viúvo	const		

Anexo XV- Teste K-S- Motivação para a Especialização- Vínculo à Instituição

## Motivação para a Especialização- Vínculo à Instituição

			K-S (a)		
			Estatística	gl	Valor de prova
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Recibos verdes	,241	6	>0,200
		Contrato	,224	71	** 0,000
		Efetivo	,164	73	** 0,000
	Sócio-afetivos	Recibos verdes	,307	6	0,080
		Contrato	,169	71	** 0,000
		Efetivo	,134	73	** 0,002
	Hedónicos	Recibos verdes	,317	6	0,061
		Contrato	,260	71	** 0,000
		Efetivo	,089	73	>0,200
Dimensão Extrínseca	Económicos	Recibos verdes	,205	6	>0,200
		Contrato	,256	71	** 0,000
		Efetivo	,136	73	** 0,002
	Prescritivos	Recibos verdes	,304	6	0,089
		Contrato	,220	71	** 0,000
		Efetivo	,096	73	0,092
	Derivativos	Recibos verdes	,401	6	** 0,003
		Contrato	,197	71	** 0,000
		Efetivo	,096	73	0,093
	Operacional profissional	Recibos verdes	,302	6	0,094
		Contrato	,134	71	** 0,003
		Efetivo	,115	73	* 0,017
	Operacional pessoal	Recibos verdes	,171	6	>0,200
		Contrato	,161	71	** 0,000
		Efetivo	,158	73	** 0,000
	Identitário	Recibos verdes	,121	6	>0,200
		Contrato	,213	71	** 0,000
		Efetivo	,106	73	* 0,040
	Vocacional	Recibos verdes	,261	6	>0,200
		Contrato	,166	71	** 0,000
		Efetivo	,139	73	** 0,001

## Anexo XVI- Teste K-S- Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil

## Percepções Pessoais dos Indivíduos - Estado Civil

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Autodeterminação	Recibos verdes	,239	6	> 0,200
	Contrato	,226	71	** 0,000
	Efetivo	,167	73	** 0,000
Percepção de Competências	Recibos verdes	,306	6	0,082
	Contrato	,160	71	** 0,000
	Efetivo	,066	73	> 0,200
O Projeto	Recibos verdes	,275	6	0,176
	Contrato	,364	71	** 0,000
	Efetivo	,119	73	* 0,012

**Anexo XVII- Teste K-S-Motivação para a Especialidade- Situação Financeira**

# Teste K-S-Motivação para a Especialidade- Situação Financeira

			K-S (a)		
			Estatística	gl	Valor de prova
Dimensão Intrínseca	Epistémicos	Péssima	,343	20	** 0,000
		Insuficiente	,215	48	** 0,000
		Suficiente	,161	64	** 0,000
		Boa ou Muito Boa	,152	18	>0,200
	Sócio-afetivos	Péssima	,319	20	** 0,000
		Insuficiente	,151	48	** 0,008
		Suficiente	,127	64	* 0,012
		Boa ou Muito Boa	,201	18	0,054
	Hedónicos	Péssima	,377	20	** 0,000
		Insuficiente	,239	48	** 0,000
		Suficiente	,117	64	0,029
		Boa ou Muito Boa	,167	18	>0,200
Dimensão Extrínseca	Económicos	Péssima	,327	20	** 0,000
		Insuficiente	,209	48	** 0,000
		Suficiente	,140	64	** 0,003
		Boa ou Muito Boa	,183	18	0,114
	Prescritivos	Péssima	,229	20	** 0,007
		Insuficiente	,161	48	** 0,003
		Suficiente	,103	64	0,091
		Boa ou Muito Boa	,154	18	>0,200
	Derivativos	Péssima	,300	20	** 0,000
		Insuficiente	,197	48	** 0,000
		Suficiente	,103	64	0,091
		Boa ou Muito Boa	,202	18	* 0,050
	Operacional profissional	Péssima	,188	20	0,062
		Insuficiente	,127	48	* 0,049
		Suficiente	,100	64	0,186
		Boa ou Muito Boa	,139	18	>0,200
	Operacional pessoal	Péssima	,206	20	* 0,026
		Insuficiente	,142	48	* 0,017
		Suficiente	,159	64	** 0,000
		Boa ou Muito Boa	,258	18	** 0,003
	Identitário	Péssima	,220	20	* 0,012
		Insuficiente	,151	48	** 0,008
		Suficiente	,094	64	>0,200
		Boa ou Muito Boa	,266	18	** 0,002
	Vocacional	Péssima	,209	20	* 0,022
		Insuficiente	,155	48	** 0,006
		Suficiente	,098	64	>0,200
		Boa ou Muito Boa	,210	18	* 0,034



## **Anexo XVIII- Percepções Pessoais dos Indivíduos- Situação Financeira**

## Percepções Pessoais dos Indivíduos- Situação Financeira

		K-S (a)		
		Estatística	gl	Valor de prova
Autodeterminação	Péssima	,338	20	** 0,000
	Insuficiente	,193	48	** 0,000
	Suficiente	,137	64	** 0,004
	Boa ou Muito Boa	,307	18	** 0,000
Percepção de Competências	Péssima	,181	20	0,086
	Insuficiente	,138	48	* 0,022
	Suficiente	,094	64	>0,200
	Boa ou Muito Boa	,168	18	0,191
O Projeto	Péssima	,447	20	** 0,000
	Insuficiente	,335	48	** 0,000
	Suficiente	,149	64	** 0,001
	Boa ou Muito Boa	,233	18	* 0,011